



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK PD. BPR SARIMADU DI KABUPATEN KAMPAR DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM

TESIS

Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Magister Ekonomi (M.E.) Pada Program Studi Ekonomi Syariah



UIN SUSKA RIAU

OLEH:

NURLIZA WATI
NIM. 21790325643



| | |
|--|------------------|
| MILIK | |
| PERPUSTAKAAN IPS UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU | |
| NO. | 2019 199 TES |
| TGL | 30 Desember 2019 |
| PARAF | |

PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1441 H. / 2019 M.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Kami yang bertandatangan dibawah ini selaku pembimbing tesis, dengan ini menyetujui bahwa tesis yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam”** yang ditulis oleh:

Nama : Nurliza Wati
NIM : 21790325643
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Ekonomi Syariah

Untuk diajukan dalam sidang Munaqasyah Tesis pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 23 Agustus 2019
Pembimbing I

Pekanbaru, 23 Agustus 2019
Pembimbing II


Dr. Husni Thamrin, M.Si
NIP. 19690806 199402 1 001


Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
NIP. 19640508 199303 2 002

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ekonomi Syariah


UIN SUSKA RIAU

Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
NIP. 19640508 199303 2 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Dr. Husni Thamrin, M.Si
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Nurliza Wati

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap Tesis saudara :

| | | |
|---------------|---|--|
| Nama | : | Nurliza Wati |
| NIM | : | 21790325643 |
| Program Studi | : | Ekonomi Syariah |
| Konsentrasi | : | Ekonomi Syariah |
| Judul | : | Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam |

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 23 Agustus 2019
Pembimbing I

Husni Thamrin

Dr. Husni Thamrin, M. Si
NIP. 19690806 199402 1 001

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
DOSEN PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NOTA DINAS

Perihal : Tesis Saudara
Nurliza Wati

Kepada Yth :
Direktur Program Pascasarjana
UIN Sultan Syarif Kasim Riau
di-
Pekanbaru

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah kami membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan terhadap Tesis saudara :

Nama : Nurliza Wati
NIM : 21790325643
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam

Maka dengan ini dapat disetujui untuk diuji dan diberikan penilaian, dalam sidang ujian Tesis Program Pascasarjana UIN Suska Riau

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, 23 Agustus 2019
Pembimbing II

Dr. Hj. Sitti Rahmah, M.Si
NIP. 19640508 199303 2 002



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nurliza Wati
 NIM : 21790325643
 Tempat/Tgl. Lahir : Bangkinang, 06 Desember 1991
 Program Studi : Ekonomi Syariah
 Konsentrasi : Ekonomi Syariah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis yang saya tulis dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam”** sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana UIN Sultan Syarif Kasim Riau, merupakan hasil karya saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu yang terdapat di Tesis ini, yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah ditulis sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Apabila dikemudian hari ditemukan seluruh atau sebagian Tesis ini bukan hasil karya saya sendiri atau adanya plagiat dan bagian-bagian tertentu, saya bersedia menerima sanksi pencabutan Gelar Akademik yang saya sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

23 Agustus 2019



Nurliza Wati

UIN SUSKA RIAU



KATA PENGANTAR

بسم الله الرحمن الرحيم

AalhamdulillahRobbil 'Aalamin berkat rahmat dan taufiq hidayah

Allah SWT yang senantiasa mencurahkan kasih dan sayang-Nya serta petunjuk-

Nya, sehingga penulis berhasil menyelesaikan Tesis ini. Shalawat dan salam

kepada junjungan alam Nabi besar Muhammad SAW dengan ucapan

AllahummaSholli 'AalaSyaidina Muhammad Wa 'ala Ali Syaidina Muhammad.

Tesis ini merupakan syarat untuk mendapatkan gelar Magister Ekonomi di

Universitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau denganJudul “Pengaruh Gaya

Kepemimpinan dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD.

BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam”.

Dalam penulisan tesis ini, penulis telah banyak mendapat bantuan dari

berbagai pihak, baik moril maupun materi.Untuk itu penulis ingin mengucapkan

terima kasih kepada orang-orang yang telah berjasa dalam penelitian ini,

diantaranya:

1. Orang tua tercinta Latifa, selaku orang tua penulis yang tiada henti-hentinya selalu memberikan doa, rasa kasih sayang kepada penulis untuk dapat menyelesaikan proses penyusunan tesis ini.
2. Suami Tercinta Faisal Hanif, Se.Sy yang tiada henti-hentinya selalu memberikan doa, rasa kasih sayang yang besar, serta selalu mendukung penulis baik moril maupun materil dan telah begitu banyak memberikan motivasi, semangat dan pengorbanan atas waktu dan tenaganya.
3. Saudara kandung penulis Fitria Delsi, Amd.Kep terimakasih sudah memberikan semangat, motivasi serta perhatiannya yang luar biasa.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, M.Ag selaku Rektor UIN Suska Riau.
5. Bapak Prof. Dr. H. Afrizal M, M.A selaku Direktur Pascasarjana yang telah memfasilitasi segala macam administrasi.
6. Bapak Drs. H. Iskandar Arnel, MA., Ph.D, selaku Wakil Direktur Pascasarjana UIN Suska Riau.
7. Ibu Dr. Hj. Sitti Rahmah, M. Si, selaku Ketua Prodi Ekonomi Syariah dan juga selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan selalu menasehati, memberikan saran dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Ibu Dr. Yanti, M.Ag selaku sekretaris Prodi Ekonomi Syariah Pascasarjana UIN Suska Riau.
9. Bapak Dr. Husni Thamrin, M.Si selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan banyak meluangkan waktu serta sabar dan tidak pernah bosan memberikan bimbingan, saran dan arahan kepada penulis.
10. Kepada segenap dosen Pasca Sarjana UIN Suska Riau atas kuliah yang diberikan selama ini yang menjadikan mahasiswanya seorang intelektual yang islami.
11. Kepada semua karyawan Bnak PD. BPR Sarimadu telah membantu penulis dalam melakukan penelitian.

Pekanbaru, 2019
Penulis

Nurliza Wati
NIM. 21790325643

DAFTAR ISI

| | |
|----------------------------------|------|
| Cover | |
| Pengesahan | |
| Pengesahan Penguji | |
| Pengesahan Pembimbing | |
| Persetujuan | |
| Nota Dinas | |
| Surat Pernyataan | |
| Kata Pengantar | i |
| Daftar Isi | iii |
| Daftar Tabel | vi |
| Daftar Gambar | vii |
| Daftar Lampiran | viii |
| Pedoman Transliterasi | ix |
| Abstrak | xi |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Permasalahan | 1 |
| 1. Identifikasi Masalah | 8 |
| 2. Pembatasan Masalah | 8 |
| 3. Rumusan Masalah | 9 |
| C. Tujuan dan Manfaat Penelitian | 9 |
| 1. Tujuan Penelitian | 9 |
| 2. Manfaat Penelitian | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORETIS | |
| A. Kerangka Teori | 11 |
| 1. Pengertian Kepemimpinan | 11 |
| 2. Fungsi Kepemimpinan | 16 |



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | |
|---|----|
| 3. Tugas Pokok Kepemimpinan..... | 19 |
| 4. Gaya Kepemimpinan | 20 |
| 5. Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan | 21 |
| a. Gaya Kepemimpinan Kharismatik..... | 21 |
| b. Gaya Kepemimpinan Transaksional | 22 |
| c. Gaya Kepemimpinan Transformasional | 23 |
| d. Gaya Kepemimpinan Visioner..... | 24 |
| 6. Quality of Work Life | 36 |
| a. Definisi Quality of Work Life..... | 36 |
| b. Perkembangan Quality of Work Life..... | 39 |
| c. Dimensi Quality of Work Life..... | 40 |
| d. Indikator Quality of Work Life..... | 41 |
| 7. Kinerja Pegawai..... | 48 |
| a. Definisi Kinerja..... | 48 |
| b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja..... | 48 |
| c. Indikator Kinerja..... | 49 |
| B. Tinjauan Penelitian Terdahulu..... | 53 |

BAB III METODE PENELITIAN

| | |
|---|----|
| A. Jenis Penelitian | 60 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian..... | 60 |
| C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data | 68 |
| 1. Sumber Data..... | 68 |
| 2. Teknik Pengumpulan Data..... | 69 |
| D. Teknik Pengolahan dan Analisa Data | 70 |

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

| | |
|---|-----|
| A. Sejarah Singkat Bank PD. BPR Sarimadu..... | 78 |
| B. Struktur Organisasi Bank PD. BPR Sarimadu..... | 89 |
| C. Pengujian Hipotesis | 143 |

BAB V PENUTUP

| | |
|---------------------|-----|
| A. Kesimpulan | 146 |
| B. Saran | 147 |

DAFTAR PUSTAKA LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|---|-----|
| Tabel 3.1 | Skor Alternatif Pertanyaan | 63 |
| Tabel 3.2 | Pedoman Untuk Mengukur Tanggapan Responden..... | 64 |
| Tabel 3.3 | Kisi-kisi Instrumen Penelitian | 64 |
| Tabel 3.4 | Interval Koefisien Korelasi | 74 |
| Tabel 4.3 | Kantor Cabang Bank PD. BPR Sarimadu | 90 |
| Tabel 4.4 | Jenis Kelamin Responden | 100 |
| Tabel 4.5 | Usia Responden..... | 101 |
| Tabel 4.6 | Pendidikan Responden | 103 |
| Tabel 4.7 | Distribusi Frekuensi Item Variabel Gaya Kepemimpinan | 104 |
| Tabel 4.8 | Distribusi Frekuensi Item Variabel Quality of Work Life ... | 109 |
| Tabel 4.9 | Distribusi Frekuensi Item Variabel Kinerja | 122 |
| Tabel 4.10 | Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan | 131 |
| Tabel 4.11 | Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan..... | 132 |
| Tabel 4.12 | Uji Validitas Variabel Religiusitas (X1) | 133 |
| Tabel 4.13 | Uji Reliabilitas Variabel Religiusitas (X2) | 134 |
| Tabel 4.14 | Uji Validitas Variabel Kinerja (Y) | 134 |
| Tabel 4.15 | Uji Reliabilitas Variabel Kinerja..... | 135 |
| Tabel 4.18 | Uji Asumsi Multikolinieritas..... | 138 |
| Tabel 4.20 | Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda..... | 141 |
| Tabel 4.21 | Uji Simultan (F) | 143 |



DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------|---|-----|
| 2.1 | Jurnal Implementasi Kehidupan Kerja Dalam Mempertahankan dan Mneingkatkan Karyawan..... | 47 |
| 4.1 | Logo Bank PD. BPR Sarimadu | 84 |
| 4.2 | Struktur Oranisasi Bank PD. BPR Sarimadu | 89 |
| 4.16 | Histogram Dependent Kinerja | 136 |
| 4.17 | Normal Plot Independent Kinerja..... | 137 |
| 4.19 | Uji Heteroskedastitas | 139 |

Hak cipta Diindungi undang-undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

Gambar
Gambar
Gambar
Gambar
Gambar

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR LAMPIRAN

- 1 Kuisisioner
- 2 Toefl dan Toafl
- 3 Surat Riset
- 4 Buku Kontrol Bimbingan Tesis
- 5 Buku Kotrol Mengikuti Ujian Tesis
- 6 Biografi Penulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

| Arab | Latin | Arab | Latin |
|------|-------|------|-------|
| ا | a | ط | Th |
| ب | B | ظ | Zh |
| ت | T | ع | ' |
| ث | Ts | غ | Gh |
| ج | J | ف | F |
| ح | H | ق | Q |
| خ | Kh | ك | K |
| د | D | ل | L |
| ذ | Dz | م | M |
| ر | R | ن | N |
| ز | Z | و | W |
| س | S | ه | H |
| ش | Sy | ء | ' |
| ص | Sh | ي | Y |
| ض | Dl | | |

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan "a", *kasrah* dengan "i", *dlowah* dengan "u", sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:



| | | | | |
|-------------------|-----|----------|-----|--------------|
| Vokal (a) panjang | = Â | misalnya | قال | menjadi qâla |
| Vokal (i) panjang | = î | misalnya | قيل | menjadi qîla |
| Vokal (u) panjang | = Û | misalnya | دون | menjadi dûna |

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dengan "ay". Perhatikan contoh berikut:

| | | | | | |
|----------------|---|----------|-----|---------|---------|
| Diftong (aw) = | و | misalnya | قول | menjadi | qawlun |
| Diftong (ay) = | ي | misalnya | خير | menjadi | khayrun |

C. Ta' marbûthah (ة)

ta' marbuthah ditransliterasikan dengan "i" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *Ta' marbuthah* tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdz al-Jalâlah

Kata Sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
- Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
- Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.



PEDOMAN TRANSLITERASI

Pengalihan huruf Arab-Indonesia dalam naskah ini di dasarkan atas Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, tanggal 22 Januari 1988, No. 158/1987 dan 0543.b/U/1987, sebagaimana yang tertera dalam buku Pedoman Transliterasi Bahasa Arab (*A Guide to Arabic Transliteration*), INIS Fellow 1992.

A. Konsonan

| Arab | Latin | Arab | Latin |
|------|-------|------|-------|
| ا | a | ط | Th |
| ب | B | ظ | Zh |
| ت | T | ع | ' |
| ث | Ts | غ | Gh |
| ج | J | ف | F |
| ح | H | ق | Q |
| خ | Kh | ك | K |
| د | D | ل | L |
| ذ | Dz | م | M |
| ر | R | ن | N |
| ز | Z | و | W |
| س | S | ه | H |
| ش | Sy | ء | ' |
| ص | Sh | ي | Y |
| ض | Dl | | |

B. Vokal, panjang dan diftong

Setiap penulisan bahasa Arab dalam bentuk tulisan latin vokal *fathah* ditulis dengan “a”, *kasrah* dengan “i”, *dlomah* dengan “u”, sedangkan bacaan panjang masing-masing ditulis dengan cara berikut:



| | | | | |
|-------------------|-----|----------|-----|--------------|
| Vokal (a) panjang | = Â | misalnya | قال | menjadi qâla |
| Vokal (i) panjang | = î | misalnya | قيل | menjadi qîla |
| Vokal (u) panjang | = Û | misalnya | دون | menjadi dûna |

Khusus untuk bacaan ya' nisbat, maka tidak boleh digantikan dengan "i", melainkan tetap ditulis dengan "iy" agar dapat menggambarkan ya' nisbat diakhirnya. Begitu juga untuk suara diftong, wawu dan ya' setelah *fathah* ditulis dengan "aw" dengan "ay". Perhatikan contoh berikut:

| | | | | | |
|----------------|---|----------|-----|---------|---------|
| Diftong (aw) = | و | misalnya | قول | menjadi | qawlun |
| Diftong (ay) = | ي | misalnya | خير | menjadi | khayrun |

C. Ta' marbûthah (ة)

ta' marbuthah ditransliterasikan dengan "t" jika berada ditengah kalimat, tetapi apabila *Ta' marbuthah* tersebut berada diakhir kalimat, maka ditransliterasikan dengan menggunakan "h" misalnya الرسالة للمدرسة menjadi *al-risalat li al-madrasah*, atau apabila berada ditengah-tengah kalimat yang berdiri dari susunan *mudlaf* dan *Mudlaf ilayh*, maka ditransliterasikan dengan menggunakan *t* yang disambungkan dengan kalimat berikutnya, misalnya في رحمة الله menjadi *fi rahmatillah*.

D. Kata Sandang dan Lafdz al-Jalâlah

Kata Sandang berupa "al" (ال) ditulis dengan huruf kecil, kecuali terletak diawal kalimat, sedangkan "al" dalam lafadh jalâlah yang berada ditengah-tengah kalimat yang disandarkan (*idhafah*) maka dihilangkan. Perhatikan contoh-contoh berikut ini:

- Al-Imâm al-Bukhâriy mengatakan...
- Al-Bukhâriy dalam muqaddimah kitabnya menjelaskan...
- Masyâ' Allâh kâna wa mâ lam yasya' lam yakun.



ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK PD. BPR SARIMADU DI KABUPATEN KAMPAR DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM

OLEH:

NURLIZA WATI
NIM. 21790325643

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu, untuk menganalisis quality of work life berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu, untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan quality of work life berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu, dan menganalisis tinjauan ekonomi Islam terhadap gaya kepemimpinan dan quality of work life terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan dua variabel atau lebih. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank PD. BPR Sarimadu yang berjumlah 130 orang. Hasil dari penelitian ini adalah *Gaya Kepemimpinan* secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Gaya Kepemimpinan* tinggi maka kinerja juga tinggi. Sebuah lembaga, organisasi ataupun kantor yang memastikan pegawainya memiliki Kinerja yang baik sebagai aset seperti sudut pandang sumber daya manusia akan mendapati internal nya akan maju bersama seiring kinerjanya yang baik sehingga kekhawatiran adanya masalah dari dalam organisasi bisa terhindar, *Quality of Work Life* secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Quality of Work Life* tinggi maka kinerja juga tinggi. *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* meningkat maka kinerja juga meningkat.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Quality of Work Life dan Kinerja



ABSTRACT

Nurliza Wati (2019) : Influnce Of Leadership And Quality Of Work Life On Bank Personal Performance Pd. Bpr Sarimadu In Kampar Dsitric Viewend By Islamic Economy.

The purpose of this study is to analyze the influence of leadership style and significant effect on the performance of Bank employess. BPR Sarimadu. To analyze the quality of work life influences and significantly affects the performance of Bank PD. Employees. BPR Sarimadu, to analyze the leadership style and quality of work life nfluences and significantly affects the performance of Bank employees BPR Sarimadu. And analyze the review of Islamic Economics on leadership style and quality of work life on the performace of Bank PD employees BPR Sarimadu. The type research used is associative research that aims to determine the affect or also the relationship of two more variables. The population in this study were all PD Bank employees BPR Sarimadu totaling 130 people. The results of this study re the leadership style individually or partially influential and significant on performance. Thus, if the leadership style is high then the performance is also high. An institution, organization or office that ensures its employees hane good performance as an asset such at the perspective of human resoutces will find that internal will progress together along with good performance so that concerns abouth problems from within the organization can be avoided, Quality of Work Life individually or partially influential and significant effect on performance. Thus, if teh Quality of Work Life is high then the performance is also high. Leadership style and Quality of Work Life simultaneously have a significant and significant effect on performance. Thus, if the Leadership style and Quality of Work Life increase, the performance also increases.

Keywords : Leadership Style, Quality of Work Life and Performance



ملخص

تأثير أسلوب القيادة ونوعية الحياة العملية على أداء موظفي البنك في بنك ساريمادو الريفي في كامبار ريجنسي من حيث الاقتصاد الإسلامي

كان الغرض من هذه الدراسة هو تحليل أسلوب القيادة المؤثر والمهم على أداء موظفي بنك ساريمادو ، لتحليل نوعية الحياة العملية المؤثرة والمهمة على أداء موظفي بنك ساريمادو ، لتحليل أسلوب القيادة ونوعية تأثير الحياة العملية والمهمة على أداء موظفي بنك ساريمادو ، وتحليل مراجعة الاقتصاد الإسلامي على أسلوب القيادة ونوعية الحياة العملية على أداء موظفي البنك.

نوع البحث المستخدم هو البحث الترابطي وهو البحث الذي يهدف إلى تحديد تأثير أو العلاقة بين اثنين أو أكثر من المتغيرات. أما بالنسبة للسكان في هذه الدراسة ، فكان جميع موظفي بنك ساريمادو يبلغ عددهم مائة وثلاثين شخصاً. نتائج هذه الدراسة هي أسلوب القيادة بشكل فردي أو جزئي ومؤثر على الأداء. وبالتالي ، إذا كان أسلوب القيادة مرتفعاً ، يكون الأداء مرتفعاً أيضاً. سوف تجد مؤسسة أو مؤسسة أو مكتب يضمن أداء موظفيها الجيد كأصل مثل منظور الموارد البشرية أن الداخلية سوف تتقدم جنباً إلى جنب مع الأداء الجيد بحيث يتم تجنب المخاوف من المشاكل داخل المنظمة ، جودة حياة العمل بشكل فردي أو جزئي ومؤثر على الأداء. وبالتالي ، إذا كانت جودة حياة العمل مرتفعة ، يكون الأداء مرتفعاً أيضاً. أسلوب القيادة ونوعية حياة العمل تؤثر في وقت واحد وتؤثر بشكل كبير على الأداء. وبالتالي ، إذا زاد نمط القيادة ونوعية حياة العمل ، يزداد الأداء أيضاً.

الكلمات الرئيسية: أسلوب القيادة ، ونوعية حياة العمل ، والأداء.

Hak Cipta dilindungi Undang-Undang. Seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber:

1. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia, sumber daya manusia adalah harta atau aset yang paling berharga dan paling penting dimiliki oleh satu organisasi / perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan organisasi / perusahaan. Di samping itu tidak ada satu pun organisasi tanpa manusia di dalamnya yang dapat menggerakkan organisasi / perusahaan.¹

Dalam organisasi kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting, seorang pemimpin adalah orang-orang yang berada pada barisan terdepan yang memperjuangkan perubahan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.² Sedangkan kepemimpinan yang akan diteliti disini adalah Kepemimpinan Islam. Kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Allah SWT. Sehingga pemimpin memiliki tanggung jawab yang

¹Komang Ardan, *et.al.*, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2012), hlm. 3.

²Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 2-3.



besar, ia harus mempertanggung jawabkan organisasinya selain itu ia juga bertanggung jawab dihadapan Allah kelak atas apa yang telah ia perbuat.

Maka ia mengarahkan, membimbing para pegawainya dengan jelas dan benar menurut syariat Islam.

Imam dan Khalifah adalah dua istilah yang sering digunakan Al-Qur'an yang menunjukkan kata pemimpin. Kata Imam asal katanya 'amma' karena ia berada didepan (*amam*), mengasuh (*ummah*), menyempurnakan (*atamah*), menenangkan (*yanamma*). Menurut Al-Jauhary Imam adalah orang yang memberi petunjuk (*yuqtada*).³ Secara terminologis, kata Khalifah mengandung setidaknya dua makna ganda. Di satu pihak, khalifah diartikan sebagai *kepala negara* dalam pemerintah dan kerajaan Islam masa lalu, yang dalam konteks kerajaan pengertiannya sama dengan *sultan*. Di pihak lain, khalifah juga berarti dua macam. Pertama, diwujudkan dalam jabatan sultan atau kepala negara. Kedua, fungsi manusia itu sendiri di muka bumi sebagai ciptaan Allah SWT yang sempurna.⁴ Dalam Al-Qur'an Surat Al-An'am ayat

165 :

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ ۚ لِيُلَاقِيَكُمْ فِي
مَا آتَيْتُمْ إِنْ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ١٦٥

Artinya : "Dan dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikannya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat

³ Acp Saefullah Kiat *Menjadi Pemimpin Sukses*, (Bandung : Pustaka Reka Cipta, 2010), hlm. 105.

⁴ Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, *Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), hlm. 112.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



siksaannya dan sesungguhnya dia maha Pengampun lagi Maha Penyanyang. ”

Dari ayat Al-An'am 165 menjelaskan, Tuhanlah yang telah menjadikan kamu (manusia) sebagai khalifah di bumi menggantikan umat-umat yang telah lalu dan kamu akan meninggalkan sesuatu di bumi untuk generasi yang akan datang. Oleh karena itu tidaklah layak dan tidak patut kita bermusuhan di bumi ini. Allah mengangkat sebagian dari kamu beberapa derajat lebih tinggi di atas sebagian yang lain, seperti ilmu, amal, dan kekayaan. Tuhan berbuat yang demikian untuk menguji kamu pada segala apa yang telah diberikan kepadamu.⁵

Pemimpin dalam Al-Qu'an juga disebut *waly al-amr*, *Waly* artinya “pemilik” dan *al-amr* berarti urusan atau perintah. Jadi *Waly al-amr* adalah orang yang mendapat amanat untuk menangani urusan dan kepentingan umat sekaligus memiliki wewenang untuk memerintah. Tugas utama yang harus dijalankan seorang pemimpin adalah memberikan contoh dan suri teladan yang baik untuk para bawahannya dalam menjalankan tugas-tugas perusahaan / organisasi. Ia mewajibkan dirinya untuk berperilaku lurus dan sesuai dengan prosedur yang ada, serta teguh dalam menjalankan tanggung jawab dengan penuh kesabaran, amanah dan pengorbanan. Semua tindakan yang dilakukan harus sesuai dengan ketentuan yang telah diturunkan Allah. Dalam Al-Qur'an Surat Ash-Shaff ayat 2-3 :

⁵Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, *Tafsir Al-Qur'an Madjid An-Nur*, Jilid 2, (Cakrawala Publishing, 2011), hlm. 88.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لِمَ تَقُولُونَ مَا لَا تَفْعَلُونَ ۚ كَبُرَ مَقْتًا عِنْدَ اللَّهِ أَنْ تَقُولُوا
مَا لَا تَفْعَلُونَ ۝

Artinya : *“Wahai Orang-orang yang beriman, kenapakah kamu mengatakan sesuatu yang tidak kamunkerjakan, Amal besar kebencian disisi Allah bahwa mengatakan apa-apa yang tidak kamu kerjakan”*

Kepemimpinan yang baik merupakan kepemimpinan yang bisa membawa organisasi yang dipimpinnya mencapai tujuan dengan pengambilan keputusan yang tepat sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahannya. Karena itu keberhasilan seorang pemimpin dapat dinilai dari produktivitas dan prestasi yang dicapainya, juga dapat dinilai dari kepiawaiannya dalam memimpin suatu organisasi.⁶ Bank merupakan badan usaha yang menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan yang menyalurkannya kepada masyarakat dalam bentuk kredit atau bentuk-bentuk lainnya dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat banyak.⁷

Semakin berkembangnya industrialisasi dan pertumbuhan ekonomi, perusahaan harus mampu meningkatkan dan mengembangkan organisasi sosial serta kerangka kerja yang mendukung. Dalam meningkatkan efisiensi karyawan antara lain diperlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Manajemen SDM memiliki peran yang sangat penting dalam pencapaian peningkatan SDM. Suatu perusahaan dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik

⁶ Abu Shinn, Aahmad Ibrahim, *Manajemen Syariah*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm. 138.

⁷ Edia Handiman dan Ade Arthesa, *Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*, Cet. II, (Jakarta : PT. Indeks, 2009), hlm. 6.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pula terutama sumber daya manusia yang merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan segala hal yang ada dalam perusahaan. Maka dari itu, diperlukan keinginan dan keterampilan yang kuat untuk menciptakan kader-kader yang mampu menghasilkan kinerja yang optimal bagi perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu perusahaan. Di Indonesia, kualitas kehidupan kerja secara minimal kehidupan kerja secara minimal terpenuhi dengan dilaksanakannya Undang-undang ketenagakerjaan no. 13 tahun 2003 yang diantaranya mengatur tentang kesempatan dan perlakuan yang sama, pelatihan kerja, hubungan kerja, perlindungan, pengupahan, kesejahteraan karyawan serta hubungan industrial.

Terdapat dua pandangan mengenai kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work life*) yaitu kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) merupakan sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi seperti budaya kerja, manajemen yang demokratis, adanya perbaikan lingkungan kerja, serta kondisi yang aman. Yang kedua, menyamakan kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) dengan persepsi karyawan bahwa ketika mereka bekerja dalam sebuah perusahaan mereka merasa aman, terdapat perbaikan lingkungan kerja, upah yang terpuaskan dan mampu untuk tumbuh dan berkembang.

Menurut David dan Edward yang dikutip dalam Sumarsono Kualitas kehidupan kerja (*Quality of Worklife*) didefinisikan sebagai cara berpikir

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



mengenai orang, kerja dan organisasi. Pengertian ini mencakup beberapa elemen yaitu :⁸

- a. Perhatian mengenai pengaruh kerja terhadap manusia sebagaimana terhadap efektivitas organisasi.
- b. Pandangan mengenai partisipasi untuk pengambilan keputusan dan pemecahan masalah dalam organisasi.

Sebagai perusahaan jasa dan salah satu lembaga kepercayaan masyarakat Kabupaten Kampar Bank Perkreditan Rakyat harus mampu memberikan pelayanan yang berkualitas untuk memberikan kepuasan bagi nasabah. Peningkatan pelayanan Bank Perkreditan Rakyat Sarimadu dilakukan dengan perluasan jaringan dalam bentuk kerja sama dengan lembaga lain, atau juga tidak melakukan kecurangan-kecurangan yang bisa mengakibatkan kerugian pada nasabah, bisa juga dengan memberikan prosedur-prosedur yang tidak terlalu rumit dalam memberikan pembiayaan, serta memberikan hasil yang kompetitif.

Saat ini perkembangan dibidang jasa khususnya perbankan sedang pesat. Jasa merupakan kegiatan yang dapat diidentifikasi secara tersendiri, yang pada hakikatnya bersifat tak teraba (*intangible*), yang merupakan pemenuhan kebutuhan dan tidak harus terikat pada penjualan produk atau jasa lain.⁹

Kinerja yang meningkat tidak hanya dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan saja melainkan harus memperhatikan lingkungan kerjanya.

⁸ Sony Sumarsono, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004), hlm. 225.

⁹ William Stanton, *Prinsip Manajemen Pemasaran*, (Jakarta : Erlangga, 1996), hlm. 220.



Dengan adanya lingkungan kerja yang buruk akan mempengaruhi pekerja, produktivitas kerja menjadi menurun, karena pekerja merasa terganggu dalam pekerjaannya, hingga tidak dapat mencurahkan perhatian penuh pekerjaanya.¹⁰

Sedangkan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi antara gaya kepemimpinan, dan quality of work life (kualitas kehidupan kerja) berhubungan terhadap kinerja pegawai. Karena apabila pemimpin mengarahkan dan membimbing dengan cara yang dianjurkan oleh syariat islam pasti pegawai dalam bekerjanya akan lebih bagus, kemudian pra pegawai harus semangat dan sadar akan pentingnya bekerja. Selain itu dengan kualitas kehidupan kerja pegawai yang baik sehingga akan menciptakan kinerja yang meningkat.

Bank PD. BPR Sarimadu pada awalnya merupakan salah satu Badan Kredit Kecamatan (BKK) dari 6 (enam) BKK yang didirikan dengan Surat Keputusan Gubernur Nomor: 609/IX/1986, Intruksi untuk mendirikan Badan Kredit Kecamatan (BKK) pada setiap Kabupeten di Provinsi Riau dengan Surat Keputusan Bupati Kampar Nomor: 41/V/Perek/1987, tentang Badan Kredit Kecamatan (BKK) di Kabupetan Kampar yang ditempatkan di Ujungbatu.

¹⁰ Sukanto Reksoha Diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, *Manajemen Produksi*, (Yogyakarta : BPFE, 1991), hlm. 153.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Dan Bank PD. BPR Sarimadu ini tidak hanya bergerak pada perkreditan saja, melainkan pada penghimpunan dana, sehingga memudahkan masyarakat untuk menyimpan uangnya baik dalam bentuk tabungan maupun dalam bentuk deposito. Dari uraian latar belakang di atas, peneliti tertarik mengangkat judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai di Bank PD. BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam”.

B. Identifikasi Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dalam melakukan penelitian diperlukan suatu identifikasi masalah agar memudahkan pembahasan dengan jelas. Pada penelitian ini ada tiga variabel, yaitu :

a) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

Variabel gaya kepemimpinan (X1) merupakan variabel bebas (Independen).

b) Variabel Kualitas kehidupan kerja (Quality of Worklife) (X2)

Variabel kualitas kehidupan kerja (Quality of Worklife) (X2) merupakan variabel bebas (Independen).

c) Variabel Kinerja (X3)

Variabel kinerja (X3) merupakan variabel terikat (Dependen).

2. Pembatasan Masalah

Pada kepemimpinan di sini ditekankan pada pemimpin yang mempunyai bawahan bukan pemimpin untuk dirinya sendiri. Sedangkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



sampelnya adalah seluruh pegawai Bank PD. BPR Sarimadu di Kabupaten Kampar.

C. Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu ?
2. Seberapa besar pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu ?
3. Seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life Terhadap Kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu ?
4. Tinjauan Ekonomi Islam Terhadap Gaya Kepemimpinan dan Quality Of Work Life Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.
2. Untuk menganalisis Quality of Worklife berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.
3. Untuk menganalisis gaya kepemimpinan dan quality of work life berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.
4. Untuk menganalisis tinjauan ekonomi islam terhadap gaya kepemimpinan dan quality of work life terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk pengembangan keilmuan ekonomi syariah terutama dalam sumber daya manusia.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penyusun

Hasil penelitian ini dapat menambah dan memperluas wawasan berpikir dalam keilmuan di bidang ekonomi syariah.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk pengambilan kebijakan mendatang terutama dalam mengelola sumber daya manusia.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta Dilindungi UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

B. Gaya Kepemimpinan

1) Pengertian Kepemimpinan

Istilah Kepemimpinan diartikan bermacam-macam, tergantung sudut pandang dan konteks pengertian para ahli yang membahasnya. Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi, James Lipham mengartikan kepemimpinan sebagai berikut *leadership is the initiation of a new structure or procedure for accomplishing an organization's goals and objectives or for changing an organization's goals and objectives.*¹

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan erat sekali hubungannya dengan organisasi antara lain, sangat tergantung pada kepemimpinan yang digunakan oleh pemimpin.

Pemimpin (*Leader*) adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bisa bekerja sama sesuai dengan rencana demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, ada dua pendapat atau konsepsi tentang timbulnya kemampuan seseorang untuk menggerakkan orang lain dalam bekerja sama untuk mencapai tujuan, yakni :² Pertama, Teori Genetik (Pembawaan sejak lahir), dimasa lalu

¹Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2012), hlm.

²Aep Saefullah, *Kiat Menjadi Pemimpin Sukses*, (Bandung : Pustaka Reka Cipta, 2010),



banyak orang percaya bahwa seseorang dapat menjadi pemimpin karena darah keturunan. Kedua, Teori Sosial teori ini mengatakan bahwa kepemimpinan bukannya diperoleh berdasarkan keturunan, tetapi pengaruh situasi dan kondisi masyarakat.

Kepemimpinan itu tampak pada perilaku pemimpin ketika melaksanakan praktik kepemimpinan. Kepemimpinan itu berkaitan dengan pemimpin, pengikut (yang dipimpin). Kedua hal itu, yakni pemimpin (*leader*) dan yang dipimpin (*follower*) merupakan komponen utama dalam kepemimpinan. Komponen lainnya adalah perilaku atau sikap pemimpin ketika memimpin. Sikap atau perilaku pemimpin itu akan menjadi stimuli yang menimbulkan tanggapan para yang dipimpin berupa umpan balik. Wujud nyatanya berupa sikap kepatuhan para pengikut atau reaksi menentang.³

Dalam istilah lain pemimpin sering merujuk pengertian Ulil Amri atau pejabat adalah orang yang mendapat amanah untuk mengurus urusan orang lain dan *Khadimul Umat* (pelayan umat) dengan pengertian seorang pemimpin harus menempatkan diri pada posisi pelayan masyarakat.⁴ Sedangkan kepemimpinan sendiri mempunyai arti perihal pemimpin : cara memimpin.⁵

³ Gatot Sutardji dan Engelbertus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung : Pustaka Rineka Cipta, 2014), hlm. 12.

⁴ K.H. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung S.Si, MM, *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*, Cet. 1. (Jakarta : Gema Insani, 2003), hlm. 120.

⁵ *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Ed. Ke-3, Departemen Pendidikan Nasional Cet-1, (Jakarta : Balai Pustaka, 2001), hlm. 874.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan-kegiatan seseorang atau kelompok dalam usahanya mencapai tujuan di dalam situasi tertentu. Berdasarkan definisi tersebut, bahwa kepemimpinan terjadi apabila di dalam situasi tertentu mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perseorangan atau kelompok. Kepemimpinan menurut Muhammad Ryass Rasyid adalah konsep yang merangkum berbagai segi dari interaksi pengaruh pemimpin dengan pengikut dalam mengejar tujuan bersama.⁶

Kepemimpinan mempunyai fungsi sebagai penggerak/dinamisator dan koordinator dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan semua dana, sarna yang disiapkan oleh sekumpulan manusia yang berorganisasi.⁷

Jadi, kepemimpinan menduduki fungsi kardinal dan sentral dalam organisasi, manajemen maupun administrasi.⁸ Kepemimpinan atau sering disebut *Leadership* adalah kemampuan seseorang yaitu pemimpin atau *Leader* untuk mempengaruhi orang lain yaitu yang dipimpin / pengikutnya sehingga orang lain bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.⁹ Kepemimpinan terbagi dalam dua (2) bentuk yaitu : Formal (pemimpin yang resmi) dan Informal (pemimpin yang tak resmi).

⁶Muhammad Ryass Rasyid, *Makna Pemerintahan : Tujuan dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, Cet-1 (PT. Mutiara Sumber Wijaya, 2000), hlm. 95.

⁷Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu*, Ed. II, Cet-10, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2002), hlm. 11.

⁸*Ibid*, hlm. 12.

⁹Soerjono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Cet-18, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1994), hlm. 80.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Formal atau pemimpin yang resmi adalah orang yang oleh organisasi atau lembaga tertentu ditunjuk sebagai pemimpin, berdasarkan keputusan dan pengangkatan resmi untuk memangku suatu jabatan dalam struktur organisasi dengan segala hak dan kewajiban yang berkaitan dengannya dan untuk mencapai sasaran organisasi. Pendekatannya lebih banyak bersumber dari atas. Pemimpin formal (*formal leader*) ini lazimnya dikenal dengan istilah “Kepala”.¹⁰ Sedangkan pemimpin *Informal* atau tak resmi adalah orang yang tidak mendapatkan pengangkatan formal sebagai pemimpin, namun karena ia memiliki sejumlah kualitas unggul, bisa mencapai kedudukan sebagai orang yang mampu mempengaruhi kondisi psikis dan perilaku suatu kelompok atau masyarakat¹¹ dan mempunyai ruang lingkup tanpa batas-batas resmi karena kepemimpinan demikian didasarkan atas pengakuan dan kepercayaan masyarakat.¹²

Dalam kalangan Islam maka kepemimpinan informal mendapat tempat yang tersendiri dihati umat, misalnya dengan banyaknya ulama, *Ustadz* dan *Zuama*. Mereka memiliki pengikut yang tak kalah banyak jumlahnya dengan pemimpin formal.¹³

Kadangkala dibedakan antara kepemimpinan sebagai kedudukan dan kepemimpinan sebagai proses sosial. Sebagai kedudukan kepemimpinan merupakan suatu kompleks dari hak-hak dan kewajiban-

¹⁰ EK. Imam Munawir, *Asas-asas Kepemimpinan dalam Islam*, (Surabaya : Usaha Nasional), hlm. 94.

¹¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu*, Ed. II, Cet-10 *Loc.Cit*, hlm. 8-9.

¹² Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Cet-18, *Loc.Cit*, hlm. 319.

¹³ EK. Imam Munawir, *Asas-asas Kepemimpinan dalam Islam*, *Loc.Cit*, hlm. 94.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



keajiban yang dapat dimiliki oleh seseorang atau suatu badan atau lembaga. Sedangkan sebagai suatu proses sosial, kepemimpinan meliputi segala tindakan yang dilakukan seseorang atau suatu badan yang menyebabkan gerak dari warga masyarakat.¹⁴ Adapula yang disebut sebagai pemimpin abnormal yaitu dimana ia suka menonjolkan diri sendiri, selalu mendesak-desakan untuk menjadi pemimpin dengan kemauan sendiri.¹⁵ Pemimpin yang demikian ini akan merusak atau membahayakan lembaga atau organisasi sebab ia pasti akan :

1. Merusak iklim psikis yang baik.
2. Menurunkan produktivitas dan gairah kerja.
3. Menambah frustrasi anggota.
4. Memperbanyak penderitaan lahir dan bathin.
5. Menimbulkan penderitaan neurosa dikalangan pengikutnya.
6. Menambah agresivitas anak buahnya.
7. Menimbulkan banyak konflik terbuka dan tertutup.
8. Menyebabkan banyak kerusakan sosial dan lain-lain.¹⁶

Kalau kita lihat selintas bahwasanya antara kepemimpinan dan manajer mempunyai kesamaan karena antara kepemimpinan dan manajer diberi kesamaan untuk mengatur bawahannya atau pengikutnya. Tetapi sebenarnya antara kepemimpinan dan manajer mempunyai perbedaan yaitu : pemimpin memikirkan organisasi dalam jangka panjang,

¹⁴ Soejono Soekanto, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Cet-18, Op.Cit, hlm. 330-331.

¹⁵ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu*, Ed. II,

Cet-10 Loc.Cit, hlm. 345.

¹⁶ *Ibid*, hlm. 171.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pemimpin memikirkan organisasi secara lebih baik menyangkut kondisi internal, eksternal maupun kondisi global, pemimpin mempengaruhi sampai di luar batas kekuasaannya, pemimpin mempunyai keterampilan politik untuk mengatasi konflik yang terjadi dan pemimpin berupaya untuk memperbaiki organisasinya.¹⁷

2) Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan unsur yang terpenting dalam organisasi, karena menyangkut hubungan antara pimpinan dengan anggota kelompok tersebut dalam hal ini pegawai. Komponen dari kepemimpinan merupakan suatu proses untuk mempengaruhi bawahannya dalam rangka mencapai suatu organisasi. Mengenai pendekatan tingkah laku menurut Kouzes Posner dalam Veithzal Rivai mengatakan beberapa kebiasaan dan tingkah laku pemimpin yaitu :¹⁸

- a) Menentang proses : mencari kesempatan, percobaan mengambil resiko.
- b) Memberi inspirasi visi bersama : menggambarkan masa depan, membantu orang lain.
- c) Memungkinkan orang lain bertindak : mempererat kerja sama, memperkuat orang lain.
- d) Membuat model pemecahan : memberi contoh, merencanakan keberhasilan.
- e) Memberi semangat : mengakui kontribusi individu, merayakan prestasi.

¹⁷ Veithzal Rivai dan Deddy Mulyadi, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), hlm. 27.

¹⁸ *Ibid*, hlm. 128.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam kepemimpinan terdapat kegiatan pengaruh mempengaruhi serta menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan. Agar dapat berhasil di dalam memimpin bawahannya, selain harus memiliki kualitas maupun sifat, juga dituntut untuk dapat mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya, seorang pemimpin harus mampu melaksanakan fungsi-fungsi kepemimpinan diantaranya :

a) Koordinasi

Koordinasi adalah aktivitas membawa orang-orang, materiil, pikiran-pikiran, teknik-teknik dan tujuan-tujuan ke dalam hubungan yang harmonis dan produktif dalam mencapai suatu tujuan. Untuk dapat menggerakkan bawahan, seorang pemimpin harus dapat melakukan koordinasi, yaitu menghubungkan, menyatukan dan menyelarskan hubungan antara orang-orang, pekerjaan-pekerjaan, dan satuan-satuan organisasi yang satu dengan yang lain sehingga semua berjalan harmonis. Melalui koordinasi yang baik, pembagian kerja akan lebih jelas sehingga bawahan akan memahami apa yang harus dikerjakan dan tidak menimbulkan salah persepsi serta keraguan dalam melaksanakan pekerjaan. Seorang pemimpin harus mampu mengoordinasikan segala aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan demikian, koordinasi yang baik dapat merupakan indikator bahwa kepemimpinannya baik.¹⁹

¹⁹ *Ibid*, hlm. 129.



b) Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan merupakan proses utama dalam mengelola organisasi. Proses pengambilan keputusan pada dasarnya merupakan suatu alternatif pemecahan masalah yang terbaik dari sejumlah alternatif yang ada. Untuk itu diperlukan teknik pengambilan keputusan dengan membuat langkah-langkah yang logis dan sistematis yang meliputi : merumuskan masalah, mengumpulkan informasi, memilih pemecahan yang paling layak dan melaksanakan keputusan. Pemimpin yang bijak menghadapi berbagai masalah kepemimpinan itu merupakan tantangan yang harus diahadapi, bukan suatu beban penghimpit reputasinya. Setiap masalah harus dicarikan jalan pemecahannya secara arif, keputusan yang diambil mencerminkan keunggulan kepemimpinannya.²⁰

c) Komunikasi

Kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin memegang peranan yang penting karena seorang pemimpin akan berhadapan dengan bermacam pribadi yang berbeda watak maupun latar belakangnya. Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dapat berbentuk instruksi atau perintah, saran, bimbingan, petunjuk, nasihat, maupun kritik yang sifatnya membangun. Komunikasi dari bawah juga sangat penting untuk diperhatikan, komunikasi dari bawah bisa berupa laporan, keluhan, harapan-harapan serta penyampaian ide-

²⁰ Sutardji dan Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Loc. Cit, hlm. 161.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



ide yang perlu mendapat perhatian, karena hal semacam ini sering lepas dari perhatian pimpinan.²¹

d) Perhatian Pada Bawahan

Unsur manusia menentukan berhasil atau tidaknya pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin harus memberikan perhatian kepada bawahan di dalam melaksanakan pekerjaan, agar bawahan merasa diperlukan kehadirannya dan bukan dianggap sebagai alat atau mesin dalam organisasi. Pemimpin harus bisa membantu bawahan apabila mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugasnya, memberikan ransangan yang berupa insentif bila bawahan mempunyai prestasi atau hasil kerja yang baik.²²

3) Tugas Pokok Kepemimpinan

Kepemimpinan itu baru berarti kalau ada kemampuan praktik memimpin. Kemampuan dan keterampilan memimpin itu membutuhkan kemampuan mengendalikan manusia yang dipimpin dengan memanfaatkan bantuan sarana peralatan dan teknik memimpin yang tepat. Tugas kepemimpinan itu meliputi :

- a) Tugas menanggapi situasi hidup masyarakat.
- b) Tugas menilai situasi hidup masyarakat.

²¹ Rivai dan Mulyadi, *Op.cit*, hlm. 130.

²² *Ibid*, hlm. 131.



- c) Tugas menentukan sikap/tindakan terhadap situasi hidup (termasuk tugas mengambil keputusan).²³

4) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan dasar mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Dan gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Berikut ini merupakan definisi gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Hasibuan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja dan produktivitas karyawan yang tinggi, agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal.²⁴ Sedangkan menurut Hidjrachman dan Husnan dalam Ferngky Basna menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikap pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan

²³ J. Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, (Jakarta : CV. Pedoman Ilmu Jaya, 1982), hlm. 13 seperti dikutip oleh Gatot Sutardji dan Engelbertus Martono, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, (Bandung : Pustaka Rineka Cipta, 2014), hlm. 67.

²⁴ Melayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi cet-11, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 170.



adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.²⁵

Thoha mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.²⁶

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki kemampuan atau keahlian dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

5) Jenis-jenis Gaya Kepemimpinan

Corak atau gaya kepemimpinan (*leadership style*) akan sangat berpengaruh terhadap efektifitas pemimpin. Robbins dalam Bryan Johannes Tampi mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan²⁷ :

1. Gaya kepemimpinan kharismatik

Para pengikut terpacu kemampuan kepemimpinan yang heroik atau yang luar biasa ketika mereka mengamati perilaku-perilaku

²⁵Frengky Basna, 2016, *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*, Jurnal Riset Bisnis & Manajemen Vol. 4 No. 3, hlm. 320.

²⁶Miftah Thoha, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2013), hlm. 49.

²⁷Bryan J. Tampi, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado)*, Jurnal "acta diuma" Volum. III No. 4, hlm. 6.

tertentu pemimpin mereka. Terdapat lima karakteristik pokok pemimpin kharismatik :

- a. Visi dan artikulasi, memiliki visi ditujukan dengan sasaran ideal yang berharap masa depan lebih baik dari pada *status quo* dan mampu mengklarifikasi pentingnya visi yang dapat dipahami orang lain.
- b. Risiko personal, pemimpin kharismatik bersedia menempuh risiko personal tinggi, menanggung biaya besar dan terlibat ke dalam pengorbanan diri untuk meraih visi.
- c. Peka terhadap lingkungan, pemimpin kharismatik mampu menilai secara realistis kendala lingkungan dan sumber daya yang dibutuhkan untuk membuat perubahan.
- d. Kepekaan terhadap kebutuhan pengikut, pemimpin kharismatik perseptif (sangat pengertian) terhadap kemampuan orang lain dan responsive terhadap kebutuhan dan perasaan mereka.
- e. Perilaku tidak konvensional, pemimpin kharismatik terlibat dalam perilaku dianggap baru dan berlawanan dengan norma.

2. Gaya kepemimpinan transaksional

Pemimpin transaksional merupakan pemimpin yang memandu atau memotivasi para pengikut mereka menuju sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perubahan bagi bawahannya. Terdapat empat karakteristik pemimpin transaksional :

- a. Imbalan kontingen, kontrak pertukaran imbalan atas upaya yang dilakukan, menjanjikan imbalan atas kinerja baik, mengakui pencapaian.
- b. Manajemen berdasarkan pengecualian (aktif), melihat dengan mencari penyimpangan dari aturan-aturan dan standar, menempuh tindakan perbaikan.
- c. Manajemen berdasarkan pengecualian (pasif), mengintervensi hanya jika standar tidak dipenuhi.
- d. Laissez-Faire, melepas tanggung jawab, menghindari pembuatan keputusan.

3. Gaya kepemimpinan transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru., dan mereka mampu menggaairahkan, membangkitkan dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok. Ada empat karakteristik pemimpin transformasional :

- a. Kharisma : memberikan visi dan rasa atas misi, menanamkan kebanggaan, meraih penghormatan dan kepercayaan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Inspirasi : mengkomunikasikan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk memfokuskan pada usaha, menggambarkan maksud penting secara sederhana.
- c. Stimulasi intelektual : mendorong intelegensia, rasionalitas dan pemecahan masalah secara hati-hati.
- d. Pertimbangan individual : memberikan perhatian pribadi, melayani karyawan secara pribadi, melatih dan menasehati.

4. Gaya kepemimpinan visioner

Kepemimpinan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realitas, kredibel dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, bakat dan sumber daya yang mewujudkannya.

Sedangkan menurut Terry dalam Suwatno dan Priansa jenis gaya kepemimpinan adalah sebagai berikut²⁸:

1. Kepemimpinan pribadi (*personal leadership*)

Dalam jenis ini pemimpin mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga timbul hubungan pribadi yang intim.

2. Kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*)

²⁸ Suwatno dan Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik & Bisnis*, (Bandung : CV Alfabeta, 2016), hlm. 156.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dalam jenis ini pimpinan tidak mengadakan hubungan langsung dengan bawahannya, sehingga antara atasan dan bawahan tidak timbul kontak pribadi. Hubungan antara pimpinan dengan bawahannya melalui perencanaan dan intruksi-intruksi tertulis.

3. Kepemimpinan otoriter (*authoritarian leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya secara sewenang-wenang, karena menganggap diri orang paling berkuasa, bawahannya digerakan dengan jalan paksa, sehingga para pekerja dalam melakukan pekerjaannya bukan karena ikhlas melakukan pekerjaannya, melainkan karena takut.

4. Kepemimpinan kebapakan (*paternal leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan memperlakukan bawahannya seperti anak sendiri, sehingga para bawahannya tidak berani mengambil keputusan, segala sesuatu yang pelik diserahkan kepada pimpinan untuk menyelesaikannya. Dengan demikian pimpinan sangat banyak pekerjaannya yang menjadi tanggung jawab anak buahnya.

5. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan selalu mengadakan musyawarah dengan para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaannya yang sukar, sehingga para bawahannya merasa dihargai pikiran-pikirannya dan pendapat-pendapatnya serta mempunyai pengalaman yang baik di dalam menghadapi segala persoalan



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

yang rumit. Dengan demikian para bawahan bergerakanya itu bukan karena rasa paksaan, tetapi karena rasa tanggung jawab yang timbul karena kesadaran atas tugas-tugasnya.

6. Kepemimpinan bakat (*indigenous leadership*)

Dalam jenis ini pimpinan dapat menggerakkan bawahannya karena mempunyai bakat untuk itu, sehingga para bawahannya senang mengikutinya, jadi tipe ini lahir karena pembawanya sejak lahir seolah-olah ditakdirkan untuk memimpin dan diikuti oleh orang lain. Dalam tipe ini pimpinan tidak akan susah menggerakkan bawahannya, karena para bawahannya akan selalu menurut akan kehendaknya.

Menurut House dalam Suwatno dan Priansa terdapat macam-macam gaya kepemimpinan antara lain²⁹:

1. Kepemimpinan Direktif

Kepemimpinan ini membuat bawahan harus tahu apa yang diharapkan pimpinan dari mereka, menjadwalkan kerja untuk dilakukan dan memberi bimbingan khusus mengenai bagaimana menyelesaikan tugas.

2. Kepemimpinan yang Mendukung

Kepemimpinan ini bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian kebutuhan bawahan.

3. Kepemimpinan Partisipatif

²⁹ *Ibid*, hlm. 158.

Kepemimpinan ini berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan mereka sebelum mengambil suatu keputusan.

4. Kepemimpinan Berorientasi Prestasi

Kepemimpinan ini menetapkan tujuan yang menantang dan mengahrapkan bawahan untuk berprestasi pada tingkat tertinggi mereka.

6) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

H. Joseph Reitz dalam Indah Dwi Rahayu dalam melaksanakan aktivitas pemimpin ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi gaya kepemimpinan, yaitu³⁰ :

- a) Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu dan harapan pemimpin, hal ini mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya akan mempengaruhi pilihan akan gaya kepemimpinan,
- b) Harapan dan perilaku atasan.
- c) Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
- d) Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
- e) Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
- f) Harapan dan perilaku rekan.

³⁰Indah D. Rahayu, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja* (Studi pada karyawan tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.43, hlm. 2.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sunan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU

7) Mengidentifikasi Gaya Kepemimpinan

Fiedler dalam Robbins dan Judge meyakini sebuah faktor kunci dalam sebuah keberhasilan kepemimpinan adalah gaya kepemimpinan dasar individu. Fiedler mengasumsikan bahwa gaya kepemimpinan individu tetap, jika sebuah situasi mensyaratkan seorang pemimpin untuk berorientasi pada tugas dan orang dalam posisi kepemimpinan tersebut adalah berorientasi pada hubungan, salah satu situasi harus dimodifikasi atau pemimpin harus digantikan untuk mencapai efektifitas yang optimal.³¹

8) Kepemimpinan Islam

a) Pengertian Kepemimpinan Islam

Definisi kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi kelompok dan budayanya. Kepemimpinan terkadang dipahami sebagai kekuatan untuk menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan sebagai sebuah alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara suka rela atau suka cita. Kepemimpinan juga dikatakan sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Oleh karena itu, kepemimpinan pada hakikatnya adalah :

³¹Robbin P. Stephen & Judge, Timothy A. *Organizational Behaviour*, Edisi 13, jilid 1, (Jakarta : Selemba Empat, 2017), hlm. 253.



- 1) Proses mempengaruhi atau memberi contoh dari pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
- 2) Seni mempengaruhi dan mengarahkan orang dengan cara kepuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama yang bersemangat dalam mencapai tujuan bersama.
- 3) Kemampuan untuk mempengaruhi, memberi inspirasi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.³²

Di dalam Islam kepemimpinan identik dengan istilah *Khalifah* yang berarti wakil. Pemakaian kata *Khalifah* setelah Rasulullah SAW wafat menyentuh juga maksud yang terkandung di dalam perkataan *amir* atau penguasa. Oleh karena itu, kedua istilah ini dalam bahasa Indonesia disebut pemimpin formal.³³ Selain kata *khalifah* disebut juga *Ulil Amri*.³⁴ Sebagaimana firman Allah dalam surat An-Nisa' ayat 59 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأَطِيعُوا أَوْلِيَ الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman ! Taatilah Allah dan taatilah Rasul dan ulil amri di antara kamu. Kemudian, juga kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama dan lebih baik akibatnya.”³⁵

³² Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hlm. 3.

³³ *Ibid*, hlm. 6.

³⁴ *Ibid*, hlm. 7.

³⁵ Departemen Agama RI, *AL-qur'an dan Tafsirnya Ed. Yang di sempurnakan*, (Jakarta : Lentera Abadi, 2010), hlm. 195-196.



Berdasarkan ayat Al-qur'an di atas dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan Islam adalah kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang di Ridhai Allah SWT.³⁶

b) Dasar Konseptual Kepemimpinan Perspektif Islam

Untuk memahami dasar konseptual dalam Perspektif Islam paling tidak harus di gunakan tiga pendekatan, yaitu :

1. Pendekatan Normatif

Dasar konseptual kepemimpinan Islam secara normatif bersumber pada Al-qur'an dan Hadist yang terbagi atas empat prinsip pokok, yaitu:

a. Prinsip tanggung jawab dalam organisasi

Di dalam Islam telah di gariskan setiap pemimpin ia di tuntut bertanggung jawab. Untuk memahami makna tanggung jawab adalah substansi utama yang harus di pahami terlebih dahulu oleh seorang calon pemimpin agar amanah yang di serahkan kepadanya tidak sis-siakan.

b. Prinsip etika tauhid

Kepemimpinan Islam di kembangkan di atas prinsip-prinsip etika tauhid.³⁷ Persyaratan utama seorang pemimpin yang telah di gariskan oleh Allah SWT pada firmanNya dalam surat Ali Imran ayat 118 :

³⁶ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perlaku Organisasi*, Op.cit, hlm. 9.

³⁷ *Ibid*, hlm. 15-16.

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَتَّخِذُوا بَطَانَةً ۖ مِّنْ دُونِكُمْ لَا يَأْلُونَكُمْ خَبَالٌ ۖ وَدُّوا مَا عَنِتُّمْ قَدْ
بَدَتِ الْبَغْضَاءُ مِنْ أَفْوَاهِهِمْ وَمَا تُخْفِي صُدُورُهُمْ أَكْبَرُ ۚ قَدْ بَيَّنَّا لَكُمُ الْآيَاتِ إِن كُمْ تُعْقِلُونَ ١١٨

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan teman orang-orang di luar kalanganmu (seagama) sebagai teman kepercayaanmu, (karena) mereka tidak henti-hentinya menyusahkan kamu. Mereka mengharapkan kehancuranmu. Sungguh, telah nyata kebencian dari mulut mereka, dan apa yang di sembunyikan oleh hati mereka lebih jahat. Ayat (kami), jika kamu mengerti”.³⁸

c. Prinsip keadilan

Untuk menjaga keseimbangan kepentingan, maka asas keadilan harus benar-benar di jaga agar tidak muncul stigma-stigma ketidakadilan.

d. Prinsip kesederhanaan

Rasulullah SAW menegaskan bahwa seorang pemimpin itu harus melayani dan tidak meminta untuk dilayani.

2. Pendekatan Historis

Al-qur'an begitu kaya dengan kisah-kisah umat masa lalu sebagai pelajaran dan bahan perenungan bagi umat yang akan datang. Dengan pendekatan historis ini di harapkan akan lahir pemimpin-pemimpin Islam yang memiliki sifat siddiq, amanah, fhatonah dan tabliq sebagai syarat keberhasilannya dalam memimpin.³⁹ Siddiq adalah sifat Nabi Muhammad Saw artinya benar dan jujur. Jika seorang pemimpin, ia

³⁸ Depertemen Agama RI, *AL-qur'an dan Tafsirnya Ed. Yang di sempurnakan*, Op.cit, hlm. 28.

³⁹ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Op.cit, hlm. 16-18.

senantiasa berperilaku benar dan jujur dalam sepanjang kepemimpinannya.

Benar dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan yang bersifat strategis, menyangkut visi dan misi dalam menyusun objektif dan sasaran serta efektif dan efisien dalam implementasi dan operasionalnya di lapangan.⁴⁰ Sikap jujur berarti selalu melandaskan ucapan, keyakinan, serta perbuatan berdasarkan ajaran Islam. tidak ada kontradiksi dan pertentangan yang di sengaja antara ucapan dan perbuatan. Oleh karena itulah, Allah memerintahkan orang-orang yang beriman untuk senantiasa memiliki sifat siddiq dan juga di anjurkan untuk menciptakan lingkungan yang siddiq.⁴¹ Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat At-Taubah ayat 119 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ ١١٩

Artinya : *“Wahai orang-orang yang beriman ! Bertaqwalah kepada Allah dan bersamalah kamu dengan orang-orang yang benar”*.

Kemudian tentang amanah artinya dapat dipercaya, bertanggung jawab, dan kredibel. Amanah juga bisa bermakna keinginan untuk mematuhi sesuatu sesuai dengan ketentuan di antara nilai-nilai yang terkait dengan kejujuran dan melengkapinya amanah. Ia juga merupakan salah satu moral keimanan. Amanah juga berarti memiliki

⁴⁰Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (Bandung : PT. Mizan Pustaka, 2006), hlm. 121.

⁴¹Departemen Agama RI, *AL-qur'an dan Tafsirnya Ed. Yang di sempurnakan*, Op.cit, hlm. 224.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya.⁴²

Amanah dapat ditampilkan dalam keterbukaan, kejujuran dan pelayanan yang optimal kepada pegawai.⁴³ Allah berfirman dalam surat An-nisa' ayat 58:

﴿٥٨﴾ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤْثِرُوا آلَكُمْ إلیٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَعْدِلُوا بِالْعَدْلِ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : “Sungguh, Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum diantara manusia hendaknyanya kamu mentepkan dengan adil. Sungguh Allah sebaik-baik memberi pengajaran kepadamu, sesungguhnya Allah maha mendengar lagi maha melihat”.⁴⁴

Sedangkan Fatonah dapat diartikan sebagai intelektual, kecerdikan atau kebijaksanaan. Pemimpin yang fathonah artinya pemimpin yang memahami, mengerti dan menghayati secara mendalam segala hal yang menjadi tugas dan kewajibannya. Sifat fathonah dapat di pandang sebagai strategi hidup muslim, karena untuk mencapai sang pencipta, seorang muslim harus mengoptimalkan segala potensi yang telah diberikan olehnya. Potensi yang paling berharga dan termahal yang hanya diberikan pada manusia adalah akal (intelektualitas).⁴⁵

Yang terakhir adalah tabliq artinya komunikatif dan argumentatif. Orang yang memiliki sifat tabliq, akan menyampainkannya dengan

⁴²Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, Op.cit, hlm. 125.

⁴³ *Ibid.*, hlm. 126.

⁴⁴Depatremen Agama RI, *AL-qur'an dan Tafsirnya* Ed. Yang di sempurnakan, *Op.cit.*, hlm. 195.

⁴⁵Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, *Syariah Marketing*, (*Op.cit*, hlm. 128.



benar (berbobot) dan dengan tutur kata yang tepat. Jika merupakan seorang pemimpin dalam dunia bisnis, ia haruslah menjadi seseorang yang mampu mengkomunikasikan visi dan misinya dengan benar kepada pegawai.⁴⁶ Allah berfirman dalam surat Al-Ahzab ayat 70-71 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَقُولُوا قَوْلًا سَدِيدًا ۚ يُصْلِحْ لَكُمْ أَعْمَالَكُمْ وَيَعْتَصِرْ لَكُمْ ذُنُوبَكُمْ ۗ وَمَنْ يُطِيعِ اللَّهَ وَرَسُولَهُ فَقَدْ فَازَ فَوْزًا عَظِيمًا ٧١

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman ! Bertaqwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar, niscaya Allah memperbaiki bagimu amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu. Dan barang siapa mentaati Allah dan Rasulnya, maka sungguh dia menang dengan kemenangan yang agung”.⁴⁷

3. Pendekatan Teoritis

Ideologi Islam adalah ideologi yang terbuka. Hal ini mengandung arti walaupun dasar-dasar konseptual yang ada di dalam bangunan ideologi Islam sendiri sudah sempurna, namun Islam tidak menutup kesempatan mengkonsumsi ide-ide dan pemikiran-pemikiran dari luar Islam selama pemikiran tersebut tidak bertentangan dengan Al-qur'an dan Sunnah Rasulullah.

Pengembangan Ilmu pengetahuan, kerangka manajemen Islam selama berada dalam koridor ilmiah tentunya sangat dianjurkan mengingat kompleksitas permasalahan dari zaman ke zaman akan selalu bertambah dan sejarah islam pun mencatat dalam setiap zaman akan

⁴⁶Ibid, hlm. 132.

⁴⁷Departemen Agama RI, *Al-qur'an dan Tafsirnya Ed. Yang di sempurnakan*, Op.cit, hlm. 46.



lahir pemburu-pemburu pemikiran Islam yang membangun dasar-dasar konseptual yang relevan dengan zamannya.⁴⁸

c) Pemimpin yang Efektif

Proses kepemimpinan akan berlangsung efektif bilamana kepribadian pemimpin memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

- a. Mencintai kebenaran dan beriman kepada Tuhan yang Maha Esa.
- b. Dapat di percaya dan mampu mempercayai orang lain.
- c. Mampu bekerja sama dengan orang lain.
- d. Ahli di bidangnya dan memiliki pandangan yang luas yang di dasari oleh kecerdasan yang memadai.
- e. Senang bergaul, ramah tamah dan suka menolong.
- f. Memberi petunjuk serta terbuka pada kritik orang lain.
- g. Memiliki semangat untuk maju.
- h. Penuh pengabdian dan memiliki kesetiaan yang tinggi.
- i. Kreatif dan penuh inisiatif.
- j. Bertanggung jawab dalam mengambil keputusan.

2. Kualitas Kehidupan Kerja (Quality Of Worklife)

1) Pengertian Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Worklife)

Kualitas Kehidupan Kerja (*Quality of Worklife*) merupakan sebuah pendekatan yang dilaksanakan menejer untuk meningkatkan produktivitas karyawannya. Hal ini juga didasari oleh pekerja bahwa dengan meningkatkan kualitas kerja maka akan dapat meningkatkan upah yang lebih baik. Bagi

⁴⁸ Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perlaku Organisasi*, Op.cit, hlm. 18



pihak manajemen ketika karyawan memiliki kualitas kerja yang baik maka produktivitas akan naik pula sehingga tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut Harold at.el *Quality of Worklife* adalah suatu pendekatan sistem untuk mendesain pekerjaan dan pengembangan dalam ruang lingkup yang luas, terutama dalam melakukan *job enrichment*. Pendekatan *Quality of Worklife* dikombinasikan dengan pendekatan sosioetnik dalam management. Oleh karena itu, *Quality of Worklife* bukan hanya pendekatan tentang *job enrichment* tetapi juga merupakan bidang multi disiplin serta merupakan perpaduan antara disiplin ilmu industri dan psikologi, teknik industri, teori organisasi, motivasi, leadership, serta hubungan industrial.⁴⁹ Sagian menyatakan bahwa suatu konsep kualitas kehidupan kerja dapat diaktakan seabagi upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasi melalui mana para pekerja turut diberi kesempatan untuk menemukan cara mereka bekerja dan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka mencapai tujuan dan berbagai sasarannya.⁵⁰

Menurut Budiarti, mengungkapkan bahwa karyawan memilih perusahaan dan berada diperusahaan tersebut jika mereka memiliki rasa percaya bahwa perusahaan dapat memberikan kualitas kehidupan kerja yang tinggi. Cascio mengemukakan tiga faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, yaitu⁵²:

⁴⁹Harold Koonts, Chril O'Donnell dan Heins Weihrich, *Manajemen Ahli Bahasa Antarikso*, (Jakarta : Erlangga, 1990), hlm. 333.

⁵⁰Sondang Sagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Erlangga, 1998), hlm. 320.

⁵¹Budiarti, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta : 2007),hlm. 2.

⁵²Wayne Cascio, *Motivation and Personality*, (Newyork : 2001), hlm. 46.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Sistem imbalan yang inovatif, artinya bahwa upah yang diberikan kepada karyawan memungkinkan mereka untuk memuaskan berbagai kebutuhan karyawan sesuai dengan standar hidup karyawan yang bersangkutan dengan standar pengupahan yang berlaku di pasar kerja. Sistem imbalan ini mencakup gaji, tunjangan, jaminan sosial, bonus dan berbagai fasilitas lain sebagai upah karyawan dalam bekerja.
2. Lingkungan kerja, yaitu tersedianya lingkungan kerja yang kondusif. Termasuk dalam penetapan jam kerja, peraturan yang berlaku, kepemimpinan serta lingkungan fisik. Lingkungan kerja sangat penting terutama bagi keselamatan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja.
3. Restrukturisasi kerja, yaitu memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan pekerjaan yang menantang dan kesempatan yang lebih luas untuk mengembangkan diri sehingga mendorong karyawan untuk lebih berkembang.

Berdasarkan pengertian diatas, *Quality of Worklife* mengacu pada keadaan lingkungan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi setiap anggotanya. Lingkungan kerja merupakan tempat para individu karyawan terlibat dengan pekerjaannya sehari-hari. Dengan demikian *Quality of Worklife* bermula dari persepsi individu terhadap lingkungan kerjanya, apakah lingkungan kerjanya tersebut karyawan dapat memenuhi kebutuhan individunya atau tidak. Apabila karyawan merasakan tidak dapat memenuhi kebutuhannya melalui lingkungan kerja tersebut maka berarti kualitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



kehidupan kerjanya tidak baik dan individu tersebut tidak menyukai keadaan lingkungan kerjanya begitu pula sebaliknya.

Menurut Sonny Sumarsono, organisasi yang berkeinginan untuk mengembangkan program *Quality of Worklife* pertama-tama harus menentukan tujuan yang akan diraih oleh perusahaan tersebut. Tujuan yang sudah ditetapkan ini merupakan tanggung jawab dari pihak manajemen, pekerja, serikat pekerja, serta seluruh anggota organisasi.⁵³ Menurut Lee dan Yudith untuk melaksanakan program *Quality of Worklife* terdapat beberapa pedoman, yaitu :

- a) Memahami bahwa program *Quality of Worklife* bukanlah program jangka pendek yang secara cepat dapat dilaksanakan secara sempurna.
- b) Organisasi harus membuat definisi baru tentang bagaimana kita mengerjakan di dalam organisasi.
- c) Merelakan orang-orang yang ada di dalam organisasi untuk ikut berpartisipasi.
- d) Membangun komitmen dari pemimpin puncak sampai ke tingkat bawah dengan memberikan persetujuan dan dukungan serta dicerminkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari.
- e) Melakukan integrasi tentang tujuan dan strategi ke dalam bentuk operasi bisnis sehari-hari.
- f) Anggota seluruh organisasi bekerja dengan konsekuensi untuk menguji dan menyelesaikan usul-usul internal sebelum bergerak menuju

⁵³ Sonny Sumarsono, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), hlm. 213.



cooperative problem solving dalam sebuah komite, manajemen menunjukkan komitemennya dalam menyelesaikan usul-usul serta hambatan-hambatan, sehingga dapat menyumbangkan suatu dukungan dan tanggungjawab bagi perilaku dan tindakan pada bagian-bagian organisasi.

- g) Pendekatan-pendekatan baru dan proses didalam organisasi. Proses tersebut tidak menjadi statis dan perlu perhatian secara konstan serta *responsive* terhadap perkembangan.

2) Perkembangan *Quality of Worklife*

Dalam sonny Sumarsono dijelaskan bahwa terdapat dua fase kegiatan *Quality of Worklife*. Pertama, terjadi selama periode 1969-1974 ketika sekelompok peneliti, penerima beasiswa, serta pemerintah tertarik tentang cara untuk mempengaruhi kualitas dari pengalaman kerja individu. Pada umumnya, masyarakat Amerika yang makmur memberi perhatian mengenai pengaruh pekerjaan terhadap kesehatan dan kepuasan kerja para karyawan. Kedua, pada tahun 1979 dan sampai saat ini muncul gagasan *Quality of Worklife* untuk mengantisipasi persaingan internasional. Amerika menghadapi kompetisi yang meningkat pada pasar internasional dan pasar domestik yang dibanjiri barang-barang luar negeri.⁵⁴

Pada tahun yang sama, banyak program *Quality of Worklife* yang diterapkan diawal 1970-an telah matang dan menghasilkan sesuatu.

⁵⁴ *Ibid*, hlm. 210.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Perhatian nasional yang meningkat terhadap masalah produktivitas menghasilkan kritik atas program *Quality of Worklife*.

3) Dimensi *Quality of Worklife*

Terdapat dua pandangan mengenai *Quality of Worklife* yaitu pertama kualitas kehidupan kerja adalah sejumlah keadaan dan praktik dari tujuan organisasi. Contohnya : budaya kerja, penyelia yang demokratis, keterlibatan pekerja, dan kondisi yang aman. Kedua, menyamakan *Quality of Worklife* dengan persepsi karyawan bahwa mereka aman, ada perbaikan lingkungan kerja secara relatif imbalan terpuaskan, serta mampu untuk tumbuh dan berkembang dalam organisasi.

Semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tanggungjawab di dalam organisasi atau perusahaan oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, pelatihan, rasa aman, mutasi, promosi serta motivasi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukan karyawan. Maka dari itu, organisasi atau perusahaan harus mengusahakan untuk faktor-faktor tersebut dapat dipenuhi agar memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Tipe dari program *Quality of Worklife* meliputi hal-hal berikut :

- a. Berpartisipasi dalam pemecahan masalah
- b. Restruktisasi kerja
- c. Sistem imbalan yang inovatif
- d. Memperbaiki lingkungan kerja.

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari konsep tersebut dapat disimpulkan *Quality of Worklife* mampu memengaruhi dan mengubah sikap serta perilaku sumber daya manusia dalam sebuah organisasi untuk mencapai produktivitas kerja dalam menghadapi tantangan di era yang semakin berkembang ini. Dampak positif dari *Quality of Worklife* adalah penjaminan hasil kerja serta kualitas kerja yang lebih baik. Bagi karyawan *Quality of Worklife* dapat meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan disiplin, meningkatkan partisipasi, serta mendorong proses belajar dari pengalaman.

4) Indikator *Quality of Worklife*

Berbagai faktor perlu dipenuhi dalam menciptakan program *Quality of Work Life*, antara lain : partisipasi karyawan, pengembangan karir, penyelesaian konflik, komunikasi, kesehatan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, kompensasi dan kebanggaan.⁵⁵ Menurut Cascio, terdapat sembilan indikator dalam penerapan *Quality of Work Life* :

1. Partisipasi Karyawan (*employee participation*)

Menurut Gibson partisipasi karyawan sebagai konsep dari manajemen terapan dalam mengembangkan dan melaksanakan keputusan yang langsung mempengaruhi pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan merupakan bagian dari program motivasi yang berasal dari fasilitas dan asumsi yang dijelaskan oleh para ahli dan mendukung hubungan manusiawi (*human relation*) dalam lingkungan kerja.

⁵⁵ Anggi Yuhista, Nyoman Ariana, Ni Ketut Arismayanti, "Aanalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja *Quality of Work Life* (QWL) Terhadap Kinerja Pada Cottage Di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung, "Jurnal Kepariwisata dan Hospital Vol. 1 (November : 2017), hal. 75".



Sedangkan menurut siagian keterlibatan karyawan merupakan cara pandang dalam melihat sejauh mana seorang karyawan di ikutsertakan dalam menentukan keputusannya sendiri atas pekerjaannya. Hal ini dilakukan untuk memberikan kebebasan kepada karyawan untuk berperan aktif dalam menentukan keputusan pekerjaan sehingga organisasi tidak bersifat otoriter terhadap karyawan. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat keterlibatan/partisipasi karyawan maka semakin tinggi rasa tanggung jawab untuk menunaikan tugas/pekerjaannya.

2. **Kompensasi yang Seimbang (*equitable compensation*)**

Kompensasi sangat berhubungan dengan karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi merupakan ukuran hasil pekerjaan karyawan tersebut. Besar kecilnya kompensasi mempengaruhi prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja dan pengabdian mereka.

Menurut Notoatmodjo, gaji bagi karyawan merupakan motivator yang penting karena dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup dan keluarga, jika masih ada lebihnya dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi, mencapai aktualisasi diri dan meningkatkan kedudukan di masyarakat.

Menurut Cassio, bahwa tujuan adanya sistem kompensasi adalah menarik, menahan, dan memotivasi karyawan demi mencapai keadilan antara karyawan dan organisasi. Dengan demikian, kompensasi merupakan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

salah satu motivator bagi karyawan untuk merasa puas terhadap apa yang diberikan oleh perusahaan atas pekerjaannya.

3. Rasa Aman Terhadap Pekerjaan (*job security*)

Menurut Hasibuan, mengatakan bahwa pensiun merupakan pemberhentian karyawan atas keinginan perusahaan, undang-undang maupun keinginan karyawan sendiri. Pada umumnya karyawan yang pensiun mendapatkan uang pesangon yang besarnya telah diatur dalam undang-undang bagi pegawai negeri sedangkan bagi pegawai swasta diatur oleh perusahaan yang bersangkutan.

Dalam undang-undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja No 150 Tahun 2000 menyatakan bahwa adanya pemberian pesangon bagi karyawan yang berhenti bekerja karena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada umumnya, pesangon diberikan kepada karyawan yang mengalami PHK dengan alasan normal seperti pengunduran atau pensiun. Perusahaan diwajibkan untuk membayar sejumlah uang pesangon kepada karyawan yang telah diberhentikan atau pensiun sebagai uang penggantian yang memang seharusnya diterima oleh karyawan. Undang-undang yang mengatur pesangon ada dalam Pasal 156 UU No 13 Tahun 2003 mengenai ketenagakerjaan.

4. Komunikasi (*communication*)

Menurut Notoatmojo, komunikasi adalah proses pengoperasian rangsangan (stimulus) dalam bentuk simbol bahasa untuk mempengaruhi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



perilaku orang lain. Komunikasi antar pribadi sangat penting bagi suatu hubungan.

Komunikasi dikatakan efektif jika penerima menginterpretasikan pesan yang diterimanya sebagaimana yang dimaksud pengirim. Selain itu komunikasi dua arah yang terbuka akan memudahkan untuk saling memahami dan sangat menolong mengembangkan relasi yang memuaskan bagi kedua belah pihak demi terciptanya kerja sama yang baik.

5. Penyelesaian Masalah / Konflik (*conflik Resolution*)

Menurut Sumijatun penyelesaian masalah adalah bimbingan dalam bekerja untuk mengambil keputusan dalam situasi yang sulit. Ada beberapa cara mengatasi konflik antara orang lain integritas atau pemecahan masalah, memperkecil masalah, dominasi, mencegah masalah, dan kompromi terhadap masalah/konflik. Konflik dalam organisasi dalam batas wajar menyebabkan dampak positif bagi organisasi yaitu menjadi tegur dalam menghadapi perubahan lingkungan.

6. Pengembangan Karir (*career development*)

Secara umum, karir merupakan segala bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang selama masa kerjanya, sehingga dapat memenuhi kebutuhan hidup yang ideal. Pengembangan karir adalah pengembangan tingkat pengetahuan, keterampilan dan sikap atau perilaku yang dimiliki oleh setiap individu dalam melaksanakan tugas organisasi.

Dalam segi perkembangan organisasi, perencanaan karir sangat dibutuhkan, agar dapat sejalan dengan perkembangan kemampuan bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



karyawan yang akan menduduki jabatan di suatu organisasi. Manfaat pengembangan karir menurut Notoatmodjo diantaranya meningkatkan kesadaran pentingnya klasifikasi pekerjaan, masukan untuk perencanaan program pengembang organisasi, membantu karyawan menyusun strategi pengembangan, mempermudah pemanfaatan potensi karyawan, meningkatkan motivasi kerja karyawan, mempermudah proses promosi karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, mengurangi *turnover* dan meningkatkan loyalitas karyawan.

7. Rasa Bangga Terhadap Institusi (*pride*)

Menurut Ilyas bahwa *organizational image* merupakan modal yang sangat penting bagi tumbuh kembang organisasi. Dengan demikian reputasi baik terhadap suatu organisasi merupakan tanggung jawab bagi setiap karyawan untuk terus menjaga citra positif dengan cara memberikan pelayanan kepada masyarakat secara maksimal.

Rasa bangga terhadap institusi dapat diimplementasikan dengan cara memperkuat identitas dan citra organisasi, meningkatkan partisipasi masyarakat serta meningkatkan kepedulian terhadap lingkungan hidup, penghargaan dan pencitraan yang positif dari masyarakat terhadap suatu institusi dapat meningkatkan rasa bangga bagi para karyawan yang bekerja di institusi tersebut.

8. Fasilitas yang Tersedia (*wellness*)

Menurut Sikula dalam Hasibuan untuk mempertahankan karyawan, perusahaan memberikan kesejahteraan dalam bentuk kompensasi tidak

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

langsung berupa pemberian fasilitas dan pelayanan. Dengan cara tersebut, diharapkan dapat memuaskan kebutuhan karyawan dalam bekerja sehingga menciptakan ketenangan, semangat bekerja, disiplin, sikap loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap suatu organisasi.

Menurut Cascio, fasilitas yang biasanya disediakan oleh institusi terdiri dari saran dan prasaran yang mendukung baik fisik atau nonfisik, contohnya tempat pelayanan kesehatan yang memadai, aman, nyaman dan memenuhi standar pelayanan minimal, program rekreasi karyawan, jaminan kesehatan, alat transportasi dan komunikasi. Dengan demikian, karyawan akan lebih maksimal jika fasilitas yang disediakan organisasi bersifat aman dan sesuai dengan standar.

9. Keselamatan Lingkungan Kerja (*safe enviroment*)

Menurut Cascio, keselamatan kerja yang dilaksanakan oleh perusahaan yaitu : komite keselamatan, tim penolong gawat darurat, dan program keselamatan kerja (suransi kecelakaan). Sedangkan menurut Hariandja, secara umum kewajiban perusahaan dalam meningkatkan keselamatan kerja terdiri dari :

- a. Memelihara tempat kerja yang aman dan sehat bagi pekerja
- b. Mematuhi semua standar dan syarat kerja
- c. Mencatat semua peristiwa kecelakaan yang terjadi yang berkaitan dengan keselamatan kerja

Gambar 2.1

Jurnal Implementasi kualitas kehidupan kerja (QWL)

1. Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



dalam mempertahankan karyawan dan meningkatkan produktivitas



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge+skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap mental yang siap secara psikologis (siap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.⁵⁶

⁵⁶ Ansvar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004)., Hlm. 67-68.



Motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.⁵⁷

3) Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun setelah kegiatan selesai dan berfungsi. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka atau menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan.

Tanpa indikator kinerja sulit untuk menilai kinerja (keberhasilan/ketidakberhasilan) kebijakan/program/kegiatan dan pada akhirnya kinerja organisasi/unit kerja pelaksanaannya. Secara umum, indikator kinerja mempunyai fungsi sebagai berikut :

- 1) Memperjelas tentang apa, berapa dan kapan kegiatan dilaksanakan.
- 2) Menciptakan konsensus yang dibangun oleh beberapa pihak yang terkait untuk menghindari kesalahan interpretasi selama pelaksanaan kebijakan/program/kegiatan dan dalam menilai kinerjanya.
- 3) Membangun dasar dari pengukuran, analisis dan evaluasi kinerja organisasi/unit kerja.⁵⁸

⁵⁷ Muhammad Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariah*, (Jakarta : Khairul Bayaan Press, 2003), hlm. 167.



4) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/ mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang. Kinerja dapat pula sebagai panduan dari hasil kerja (apa yang dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).⁵⁹ Penilaian kinerja dapat melakukan hal ini dengan mengidentifikasikan kebutuhan pelatihan dan pengetahuan, kemampuan, keterampilan, serta syarat yang lain yang perlu dipertimbangkan dalam seleksi. Penilaian kinerja dapat menjadi dasar membedakan pekerjaan yang efektif dan tidak efektif. Penilaian kinerja lebih menggambarkan awal dari sebuah proses dari pada sebuah produk akhir.⁶⁰

Sedangkan tujuan kinerja adalah :

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana karirnya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

⁵⁸ Sedarmayanti, *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, (Bandung : PT. Refika Aditama, 2010), hlm. 35.

⁵⁹ *Ibid.*, hlm. 365.

⁶⁰ *Ibid.*, hlm. 367.



e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.

f. Secara pribadi karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya, sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang akan menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.

g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan dibidang kepegawaian.⁶¹

Ada beberapa kriteria untuk menilai karyawan yang bermanfaat dalam pengukuran kinerja karyawan, yaitu :

- a. *Quality* yaitu merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity* yaitu jumlah yang dihasilkan diwujudkan melalui nilai mata uang atau jumlah dari siklus aktivitas yang telah diselesaikan.
- c. *Timelinnnes* yaitu tingkatan dimana aktivitas telah diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan dan memaksimalkan waktu untuk aktivitas lain.
- d. *Cost Effectivennes* yaitu tingkatan dimana penggunaan sumber daya perusahaan berupa manusia, keuangan, teknologi dimaksimalkan untuk mendapat hasil yang tinggi.

⁶¹ Ibid, hlm. 368.



- e. *Interpersonal* yaitu tingkatan dimana seorang karyawan merasa percaya diri, punya keinginan yang baik, dan bekerja sama diantara rekan kerja

4. Ekonomi Islam

Ekonomi, secara umum di definisikan sebagai hal yang mempelajari perilaku manusia dalam menggunakan sumber daya yang langka untuk memproduksi barang dan jasa yang dibutuhkan manusia.⁶²

Beberapa ahli mendefinisikan ekonomi Islam sebagai suatu ilmu yang mempelajari perilaku manusia dalam usaha untuk memenuhi kebutuhan dengan alat pemenuhan kebutuhan yang terbatas di dalam kerangka Syariah. Ilmu yang mempelajari perilaku seorang muslim dalam suatu masyarakat Islam yang dibingkai dengan syariah. Definisi tersebut mengandung kelemahan karena menghasilkan konsep yang tidak kompetibel dan tidak universal. Karena dari definisi tersebut mendorong seseorang terperangkap dalam keputusan apriori (*apriory judgement*), benar atau salah tetap harus diterima.⁶³

Definisi yang lengkap harus mengakomodasikan sejumlah prasyarat yaitu karakteristik dari pandangan hidup Islam. syarat utama adalah memasukkan nilai-nilai syariah dalam ilmu ekonomi. Ilmu ekonomi Islam adalah ilmu sosial yang tentu saja tidak bebas dari nilai-nilai moral. Nilai-nilai moral merupakan aspek normatif yang harus dimasukkan dalam analisis fenomena ekonomi serta dalam pengambilan keputusan yang dibingkai syariah.

B. Kajian Terdahulu

⁶² Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam, (P3EI), *Ekonomi Islam*, (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), hlm. 14.

⁶³ Imanudin Yuliadi, *Ekonomi Islam*, (Yogyakarta : LPPI, 2006), hlm. 6



Penelitian ini meninjau dari penelitian terdahulu, beberapa peneliti telah

melakukan penelitian terkait gaya kepemimpinan dan quality of work life terhadap kinerja pegawai :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ari Husnawati (2006) melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel.

Penelitian mengambil sampel 102 karyawan PERUM Pegadaian Kanwil Semarang. Pengukuran kualitas kehidupan kerja terdiri dari empat dimensi : pertumbuhan dan pengembangan, upah dan keuntungan, partisipasi kerja, lingkungan kerja dan diadopsi dari konsep Walto (1974). Tiga komponen model dan pengukuran komitmen organisasi diadopsi dari Alten dan Meyer (1990) yaitu afektif komitmen, kontinuan komitmen serta normative komitmen. Sedangkan kinerja karyawan yaitu terdiri dari enam faktor : kualitas, kuantitas, keahlian, pengetahuan, ketetapan waktu dan komunikasi. Hasil analisis *Structural Equation Model* (SEM) menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan.

2. Penelitian yang dilakukan Musharfan Suneth (2012) Pengaruh *Quality of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulselbar. Penelitian ini mengambil sampel 104 karyawan PT. Bank Sulselbar. Teknik analisis yang digunakan adalah linear berganda. Hasil penelitian ini yang dilihat dari 4 dimensi : restrukturisasi, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank

HaCipta dilindungi Undang-Undang

1. larang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Halakcipa milik UIN Suska Riau

Sta Ismi University of Sultan Syarif Kasim Riau



Sulselbar. Sedangkan berdasarkan hasil uji parsial menunjukkan bahwa variabel partisipasi, sistem imbalan, dan lingkungan kerja yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel restrukturisasi berpengaruh negatif.

3. Penelitian yang dilakukan Merwandi (2014) meneliti tentang Pengaruh *Quality of Work Life* dan Ketertiban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat. Penelitian ini mengambil sampel 80 pegawai dari balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat dan menggunakan Teknik Analisis Linear Berganda. Faktor-faktor *Quality of Work Life* di Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat terdiri dari kompensasi, pengembangan karir, komunikasi, lingkungan yang aman, kesehatan kerja, keselamatan kerja, penyelesaian konflik, kebanggaan dan partisipasi karyawan. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai KSDA Sumatera Barat.

4. Penelitian yang dilakukan Nih Luh Putu Surya Astitiani (2015) Pengaruh *Quality of Work Life* terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan di Swastika Bungalows Sanur Bali. Pengambilan sampel sebanyak 60 orang karyawan Swastika Bungalows yang merupakan total keseluruhan populasi. Pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara dan penyebaran kuesioner. Alat analisis penelitian ini adalah metode analisis jalur (*Path Analysis*), uji asumsi klasik dan uji sobel yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

bertujuan untuk mengetahui peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur. Hasil penelitiannya bahwa *Quality of Work Life* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan yang diikuti dengan hasil penelitian bahwa motivasi kerja juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan serta motivasi kerja mampu memediasi pengaruh *Quality of Work Life* terhadap kepuasan kerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur.

Tabel 2.1

**Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sekarang
dengan Penelitian Sebelumnya**

| Judul | Perbedaan | Persamaan |
|---|---|--|
| Ari Husnawati (2006) Analisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen dan Kepuasan Kerja sebagai Intervening variabel (Studi Pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang) | Sampel : <i>random sampling</i> Teknik Analisis Data : SEM (<i>Structural Equation Model</i>) Lokasi Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang | Variabel : QWL dan Kinerja Indikator : Partisipasi Kerja, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja. |
| Musharfan Suneth (2012) Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank | Sampel : Total Sampling Teknik Analisis Data : Regresi Linear | Variabel : QWL Dan Kinerja Indikator : Partisipasi |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



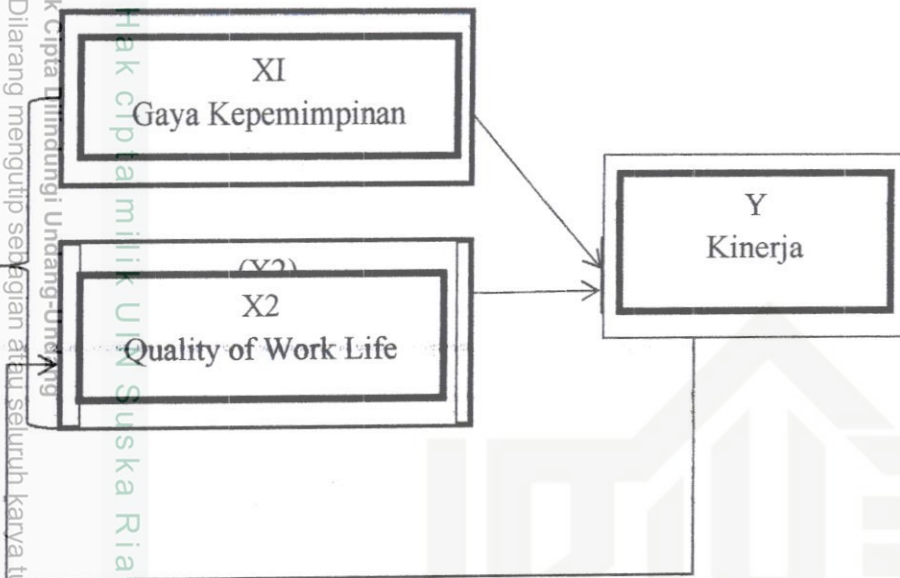
| | | |
|--|--|---|
| <p>Sulselbar</p> <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p> | <p>Berganda</p> <p>Lokasi : PT. Bank Sulselbar Makasar.</p> <p>Hasilnya : Adanya pengaruh yang signifikan variabel restrukturisasi kerja, partisipasi, sistem imbalan dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai T hitung sebesar 3,196 dan tingkat signifikan sebesar 0,002 salah satu variabel quality of work life</p> | <p>Kerja, Restrukturisasi Kerja, Sistem Imbalan dan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan</p> |
| <p>Merwandi (2014) Pengaruh Quality of work life dan Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Balai Konservasi Sumber Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat</p> | <p>Sampel : Total Sampling</p> <p>Teknik Analisi Data : Regresi berganda dan secara statistik, hipotesis diuji dengan uji T dan uji F</p> <p>Lokasi : Balai Konservasi Sumber</p> | <p>Variabel : QWL dan Kinerja</p> <p>Indikator : Kompensasi, Keselamatan Lingkungan, Kesehatan Kerja, Keselamaan Kerja, Komunikasi, Penyelesaian konflik,</p> |



| | | |
|---|--|--|
| <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumbernya.</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p> | <p>Daya Alam (KSDA) Sumatera Barat</p> <p>Hasilnya : <i>Quality of Work Life</i> daan keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Balai KSDA Sumatera Barat</p> | <p>Pengembangan karir, Partisipasi kerja dan kebanggaan.</p> |
| <p>Nih Luh Putu Surya Astitiani (2015) : Pengaruh Quality of Work Life terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Swastika Bungalows Sanur Bali</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> | <p>Teknik Analisis Data : analisis jalur (<i>Path Analysis</i>)</p> <p>Lokasi : Swastika Bungalows Sanur Bali</p> <p>Haslnya : moivasi kerja berpengaruh positif dalam memediasi pengaruh Quality of Work Life terhadap kepuasan kerja karyawan</p> | <p>Variabel : QWL</p> <p>Sampel : Sampel Jenuh</p> |



C. Kerangka Konseptual



Keterangan :

Gaya Kepemimpinan secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Gaya Kepemimpinan* tinggi maka kinerja juga akan tinggi. Sebuah lembaga organisasi ataupun kantor yang memastikan pegawainya memiliki kinerja yang baik sebagai asset seperti sudut pandang sumber daya manusia akan mendapati internalnya akan maju bersama seiring kinerjanya yang baik sehingga kekhawatiran akan adanya masalah dari dalam organisasi akan dapat dihindarkan. Dengan kemampuannya untuk tahan terhadap tekanan beban kerja yang baik, maka pegawai tersebut akan melakukan fungsinya dengan baik dan dengan kemampuannya memahami lingkungan sekitar, pegawai akan menjadi partner bagi rekannya, untuk menuju kesuksesan perusahaan organisasi bersama, bukan malah bersaing yang tidak sehat, dengan sikapnya yang mau belajar hal baru membuat pegawai tersebut bias diandalkan untuk

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Quality of Work Life* tinggi maka kinerja juga tinggi. Seseorang bekerja yang pegawainya yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menyadari tujuan hidupnya yang paling dalam, bahwa dia adalah seorang hamba Allah, sehingga ketika ia bekerja di kantor ia akan berorientasi pada penilaian tuhan, bukan penilaian atasannya atau pada target yang tertulis maupun sertifikasi jabatan.

3. *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* meningkat maka kinerja juga meningkat.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dimiliki UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan metode survei dan eksperimen. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.¹

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih.² Dimana penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan Quality of Worklife terhadap kinerja pegawai di Bank PD.BPR Sarimadu di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam.

¹Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed methods)*, (

Bandung : Alfabeta, 2013), hlm. 10-11.

²*Ibid*, hlm. 61.



B. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah konstruk yang sifat-sifatnya telah diberi angka (kuantitatif) atau juga dapat diartikan variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai, berupa kuantitatif yang dapat berubah-ubah nilainya.³ Variabel penelitian disini terdiri atas 3 variabel yaitu gaya kepemimpinan, dan quality of worklife sebagai variabel bebas (*independen*) dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat (*dependen*).

C. Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi adalah jumlah keseluruhan obyek (satuan-satuan / individu-individu yang karakteristiknya di duga).⁴ Jadi populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah seluruh pegawai Bank PD. BPR Sarimadu yang berjumlah 130 orang.

Sampel penelitian adalah bagian dari populasi yang dijadikan subyek penelitian sebagai wakil dari anggota populasi.⁵ Selanjutnya ada pendapat dari Suharmi Arikunto sehubungan dengan pengambilan jumlah sampel yang cukup mudah dilakukan yaitu apabila obyek penelitian lebih besar dari 100 responden maka diambil 10% sampai 15% atau 20% sampai 25%, tetapi bila kurang dari 100 orang maka responden (sampel) harus diambil seluruhnya.⁶

Dari penjelasan diatas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah

³Syofian Siregar, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2014), hlm. 18.

⁴Pangestu Subagyo & Djarwanto, *Statistik Induktif Edisi 5*, (Yogyakarta : BPFE Yogyakarta, 2005), hlm. 93.

⁵Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, (Yogyakarta : UII Press, 2005), hlm. 103.

⁶Ridwan dan Akson, *Rumus dan Data dalam Statistika*, (Bandung : CV. Alfabet, 2007), hlm. 63.



semua karyawan Bank PD. BPR Sarimadu. Sedangkan teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel.⁷ Adapun yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁸

D. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian. Instrumen-instrumen yang digunakan untuk mengukur dalam ilmu alam sudah banyak tersedia dan telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Sehingga jumlah instrumen penelitian tergantung pada jumlah variabel yang telah ditetapkan untuk diteliti.⁹

Untuk meneliti tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Quality of Worklife Terhadap Kinerja Pegawai Bank PD.BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Di Tinjau Menurut Ekonomi Islam”. Dalam hal ini ada tiga instrumen yaitu :

1. Instrumen untuk mengukur gaya kepemimpinan.
2. Instrumen untuk mengukur quality of worklife
3. Instrumen untuk mengukur kinerja pegawai.

Sedangkan pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan

⁷Sugiyono, *Statistik untuk Penelitian*, (Bandung : CV Alfabeta, 2005), hlm. 56.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Mixer Methods*, Op.cit, hlm. 126.

⁹Ibid, hlm. 148.



menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradiasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Dan alternatif jawaban dalam penelitian ini dabagi dalam lima kategori kemudian diberi skor seperti dibawah ini :

Tabel 3.1
Skor Alternatif Pertanyaan

| Alternatif Jawaban | Angka |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Ragu-ragu (RR) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber : Skala Likert

Untuk mengukur bagaimana tanggapan responden terhadap indikator penelitian, maka dapat dicari dengan menggunakan rumus :¹⁰

$$\text{Interval} = \frac{\text{Bobot Tertinggi} - \text{Bobot Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

¹⁰Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Bandung : Alfabeta, 2009)



Tabel 3.2

Pedoman Untuk Mengukur Tanggapan Responden

| Kriteria Penilaian | Keterangan |
|--------------------|---------------|
| 1,00 – 1,80 | Sangat Rendah |
| 1,81 – 2,60 | Rendah |
| 2,61 – 3,40 | Cukup Tinggi |
| 3,41 – 4,20 | Tinggi |
| 4,21 – 5,00 | Sangat Tinggi |

Sumber : Sugiyono (2009)

Tabel 3.3

Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Instrumen Gaya Kepemimpinan dan Quality of Worklife terhadap Kualitas Pelayanan

| No | Variabel | Definisi Variabel | Dimensi | Indikator |
|----|-------------------|---|---------------------------|--|
| 1 | Gaya Kepemimpinan | Gaya kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok, kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan atau kelompok dengan memiliki keahlian yang diinginkan oleh kelompoknya | Kepemimpinan Otoriter | a. Wewenang mutlak berpusat pada pimpinan b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan |
| | | | Kepemimpinan Delegatif | a. Pimpinan melimpahkan wewenang lebih banyak kepada bawahan b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh para bawahan |
| | | | Kepemimpinan Partisipatif | a. Wewenang pimpinan tidak mutlak b. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan |

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| | | | |
|---|---|----------------------|--|
| <p>© Hak cipta milik UIN Suska Riau</p> <p>State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau</p> <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> | untuk mencapai tujuan organisasi. | | |
| | <p>Quality of Worklife</p> <p><i>Quality of Worklife</i> adalah pendekatan untuk mendesain pekerjaan karyawan melalui pemenuhan kebutuhan karyawan</p> | Partisipasi Karyawan | <p>a. Tingkat keseringan karyawan memberi masukan</p> <p>b. Keikutsertaan dalam pengambilan keputusan</p> |
| | | Pengembangan Karir | <p>a. Sistem jenjang karir perusahaan</p> <p>b. Peluang karyawan mengikuti diklat</p> |
| | | Penyelesaian Konflik | <p>a. Sikap atasan menghadapi keluhan karyawan</p> <p>b. Keterbukaan bertukar pendapat dengan atasan</p> |
| | | Komunikasi | <p>a. Komunikasi antar karyawan</p> <p>b. Komunikasi karyawan dengan atasan</p> |
| | | Kesehatan | <p>a. Fasilitas kesehatan (check up) yang diberikan ke karyawan</p> <p>b. Jaminan kesehatan untuk karyawan</p> |
| | | Keselamatan | <p>a. Fasilitas keamanan dikantor</p> <p>b. Asuransi keselamatan</p> |
| | | Lingkungan Kerja | <p>a. Fasilitas pendukung</p> |

| | | | |
|---------|--|------------------------------------|--|
| | | | pekerjaan b. Iklim kekeluargaan karyawan di perusahaan |
| | | Rasa bangga dengan pekerjaan | a. Karyawan merasa senang dengan pekerjaan b. Karyawan merasa cocok dengan pekerjaannya |
| | | Kompensasi | Struktur pemberian gaji sesuai dengan pekerjaan |
| Kinerja | Kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepada pegawai | Kuantitas | a. Selama bekerja saya sudah dengan standar yang diharapkan perusahaan b. Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan c. Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang ditetapkan |
| | | Kualitas | a. Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan b. Saya mengerjakan pekerjaan dengan perhitungan cermat dan teliti c. Skill yang saya miliki sesuai |

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| | | |
|----------------------------------|-----------------|--|
| © Hak cipta milik UIN Suska Riau | Ketetapan Waktu | dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini |
| | | a. Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu melaksanakan pekerjaan yang baik b. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda c. Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang ditentukan d. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan |

E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pernyataan yang merupakan dugaan atau terkaan terhadap apa saja yang kita amati.¹¹ Adapun hipotesis yang digunakan adalah :

1. H_a = ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.

¹¹S. Nasution, *Metode Reserch*, (Jakarta : Bumi Aksara, 1996), hlm. 39.



H_0 = tidak ada pengaruh signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.

2. H_a = ada pengaruh signifikan antara quality of worklife terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan quality of worklife terhadap kinerja Bank PD. BPR Sarimadu.

3. H_a = ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, quality of worklife terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.

H_0 = tidak ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, quality of worklife terhadap kinerja pegawai Bank PD. BPR Sarimadu.

F. Data dan Sumber Data

Data adalah suatu bahan mentah yang jika diolah dengan baik melalui berbagai analisis dapat melahirkan berbagai informasi. Dengan informasi tersebut, kita dapat mengambil suatu keputusan.¹² Sedangkan sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan atau yang bersangkutan yang memerlukannya.¹³

Untuk melakukan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan dan quality of worklife terhadap kinerja pegawai ini diperlukan data primer. Data primer diperoleh peneliti dari penyebaran angket atau kuesioner kepada para

¹²Husaini Usman dan Purnomo Stiady Akbar, *Pengantar Statistik*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2008), hlm. 15.

¹³Sayid Syekh, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, (Jakarta : Baung Persada, 2011), hlm. 5.



responden, yaitu para pegawai yang dijadikan sampel di Bank PD. BPR

Sarimadu

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dapat dilakukan melalui observasi, kuesioner (angket) dan dokumentasi.

1. Observasi

Observasi adalah sebagai pengamatan terhadap pola perilaku manusia dalam situasi tertentu, untuk mendapatkan informasi tentang fenomena yang diinginkan. Namun dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak ikut terlibat.¹⁴ Jadi peneliti sebelum mengadakan penelitian melakukan observasi nonpartisipan terlebih dahulu.

2. Kuesioner (angket)

Kuesioner adalah cara mengumpulkan data dengan mengirim kuesioner yang berisi sejumlah pertanyaan yang ditujukan kepada orang yang menjadi obyek penelitian sehingga jawabannya tidak langsung diperoleh.¹⁵ Daftar pertanyaan dapat bersifat tertutup. Pertanyaan tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah disediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya.¹⁶

¹⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi Mixer Methods*, Op.cit, hlm. 196-197.

¹⁵ Boediono & Wayan Koster, *Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 12.

¹⁶ Supardi, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Op.cit, hlm. 133.

3. Dokumentasi

Metode ini peneliti mencari dan mendapatkan data-data dengan melalui data-data dari prasasti-prasasti, dan naskah-naskah.¹⁷ Teknik dokumentasi ini akan dapat digunakan untuk memperoleh data tentang visi dan misi Bank PD. BPR Sarimadu dan beberapa data tambahan yang nantinya diperlukan pembahasan penelitian.

H. Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Sehingga penelitian ini menggunakan statistik inferensi. Yang mana statistik inferensi adalah bagian statistik yang mempelajari penafsiran dan penarikan kesimpulan yang berlaku secara umum dari data yang tersedia.¹⁸ Analisis untuk mengetahui pengaruh pegawai antara lain menggunakan analisis :

1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

a) Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu angket. Suatu angket dikatakan valid jika pertanyaan angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Suatu skala pengukuran dikatakan valid apabila skala tersebut digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.¹⁹ Rumus yang dipakai dalam uji validitas ini adalah :

¹⁷Ibid, hlm. 38.

¹⁸Misbahuddin dan Iqbal Hasan, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, (Jakarta :

Bumi Aksara, 2013), hlm. 2.

¹⁹Jonathan Sarwono, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, (Yogyakarta : CV

Andi Offset, 2006), hlm. 216.

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi *product moment*

n = jumlah individu dalam sampel

X = skor pertanyaan setiap nomor

Y = skor total

Dengan kriteria :

Jika $r_0 \geq r \text{ tabel}$: instrumen dikatakan valid

Jika $r_0 < r \text{ tabel}$: instrumen dikatakan tidak valid

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Suatu angket dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas menunjukkan pada adanya konsistensi dan stabilitas nilai hasil skala pengukuran tertentu, reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya.²⁰ Uji reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* dimana apabila *Cronbach Alpha* lebih besar atau sama dengan 0,6 maka menunjukkan variabel tersebut dinyatakan reliabel atau jawaban responden cenderung sama walaupun diberikan pada waktu yang berbeda. Maka digunakan rumus sebagai berikut :

²⁰*Ibid*, hlm. 21.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\alpha^2_t} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

α^2_t = Varians total

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel bebas dan variabel terikat memiliki data yang berdistribusi normal atau tidak, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut berdistribusi secara normal. Untuk menguji apakah data berdistribusi secara normal atau tidak, dapat dilakukan dengan menggunakan metode PP Plot.²¹

2) Uji Multikolineritas

Uji multikolinieritas merupakan uji yang ditunjukkan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (variabel independen). Model uji regresi yang baik selayaknya tidak terjadi multikolinieritas.²² Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dengan membandingkan

²¹Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung : Alfabeta, 2010), hlm. 35.

²²Tony Wijaya, *Cepat Menguasai SPSS 19 untuk olah dan interpretasi data penelitian skripsi*, (Yogyakarta : Cahaya Atma, 2011), hlm. 121.

nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi serentak.²³ Kriteria pengujian sebagai berikut :

$r^2 > R^2$ maka terjadi Multikolinieritas

$r^2 < R^2$ maka tidak terjadi Multikolinieritas

3) Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas.²⁴ Salah satu cara untuk melihat adanya problem heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).

3) Pengujian Hipotesis

a. Analisis Korelasi

Korelasi adalah istilah statistik yang menyatakan derajat hubungan linear antara dua variabel atau lebih. Dalam korelasi dikenal penyebab dan akibat. Data penyebab atau yang mempengaruhi disebut dengan variabel bebas yang disebut juga dengan independen yang biasanya dilambangkan dengan huruf X, sementara data akibat atau yang dipengaruhi disebut variabel terikat atau yang diistilahkan dengan

²³Duwi Priyanto, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 22*, (Yogyakarta : CV.

Andi Offset, 2012), 21.

²⁴*Ibid*, hlm. 108.



dependen dan dilambangkan dengan huruf Y.²⁵ Rumus analisis korelasi *Product Moment* adalah sebagai berikut :²⁶

$$r_{X_1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

$$r_{X_2.Y} = \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana :

$R_{X.Y}$ = Koefisien korelasi *Product Moment* antara X dan Y

n = Besar Sampel

X_1 = Variabel Gaya Kepemimpinan

X_2 = Variabel Quality of Worklife

Y = Variabel Y (Kualitas Kinerja)

Nilai koefisien korelasi antara -1 sampai +1 dengan kriteria sebagai berikut :²⁷

Tabel 3.4

Interval Koefisien Korelasi

| Ineterval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|---------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |

²⁵ Husaini, Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistika*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2006), hlm. 197-198.

²⁶ Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian*, (Jakarta : PT. Rineka Xipta, 2013), hlm.

²⁷ Amos Neolaka, *Metode Penelitian dan Statistik*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya), hlm. 129.



| | |
|--------------|-------------|
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |
|--------------|-------------|

Sumber : Interval Korelasi (Amos Neolaka, Metode Penelitian dan Statistik)

b. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi adalah bentuk hubungan fungsional antara variabel-variabel, sedangkan analisis regresi adalah mempelajari bagaimana antar variabel saling berhubungan. Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel bebas atau lebih.²⁸

Bentuk persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Kualitas Pelayanan Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Quality of Worklife

a = Konstanta

b₁, b₂ = Koefisien arah regresi

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah tingkat pengaruh koefisien variabel X atau yang dalam penelitian ini dikenal dengan variabel (X₁) Gaya Kepemimpinan dan (X₂) Quality of Worklife (variabel bebas /

²⁸Ibid, hlm. 129.

independent) terhadap variabel Y dimana dalam penelitian ini adalah variabel kualitas pelayanan (variabel terikat/dependent) yang dinyatakan dalam persentase (%). Persentase ini diperoleh dengan terlebih dahulu mengkuadratkan koefisien korelasi kemudian dikalikan 100%. Dengan rumus sebagai berikut :²⁹

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

$r^2(r_{xy})$ = Indeks korelasi *product moment*

d. Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikan 0,05. Jika signifikan < 0,05 maka H₀ diterima dan sebaliknya jika signifikan > 0,05 maka H₀ ditolak. Selanjutnya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis ditolak.³⁰ Penelitian ini dianalisa dengan menggunakan analisis statistik dengan sistem SPSS agar ditemukan hasil yang lebih akurat dan dapat dipercaya kebenarannya.

Uji t dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

²⁹Supardi dan Darwiansyah, *Pengantar Statistik Pendidikan*, (Jakarta : UIN Jakarta Press, 2009), hlm. 105.

³⁰Duwi Priyanto, *Op.cit*, hlm. 117.



$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

t = nilai t_{hitung}

r = koefisien regresi

n = jumlah data

Uji F (Fisher)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang dimaksudkan dalam model regresi secara bersama-sama terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikan 0,05 (5%). Kriteria pengujian F adalah, apabila nilai signifikan F hitung lebih rendah dari 0,05 (5%), maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yang diteliti secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.³¹

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Dimana :

Fh = nilai f hitung

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen bebas

n = jumlah anggota sampel

³¹Ibid, hlm. 157.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian tentang pengaruh tingkat bagi hasil, religiusitas, pelayanan, dan promosi terhadap keputusan nasabah menabung pada bank syariah mandiri cabang rengat sebagai berikut:

1. *Gaya Kepemimpinan* secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Gaya Kepemimpinan* tinggi maka kinerja juga tinggi. Sebuah lembaga, organisasi ataupun kantor yang memastikan pegawainya memiliki Kinerja yang baik sebagai aset seperti sudut pandang sumber daya manusia akan mendapati internal nya akan maju bersama seiring kinerjanya yang baik sehingga kekhawatiran adanya masalah dari dalam organisasi bisa terhindar, Dengan kemampuannya untuk tahan terhadap tekanan beban kerja yang baik, maka pegawai tersebut akan melakukan fungsinya dengan baik, dan dengan kemampuannya memahami lingkungan sekitar, pegawai akan menjadi partner bagi rekannya, untuk menuju kesuksesan perusahaan/organisasi bersama, bukan malah bersaing yang tidak sehat, dengan sikapnya yang mau belajar hal baru membuat pegawai tersebut bisa diandalkan untuk mengerjakan jenis pekerjaan baru atau untuk menggantikan posisi rekan yang kosong.

2. *Quality of Work Life* secara individu atau parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Quality of Work Life* tinggi maka kinerja juga tinggi. Seorang pekerja/pegawai yang memiliki kinerja yang



baik akan dapat menyadari tujuan hidupnya yang paling dalam, bahwa ia adalah seorang hamba Allah, sehingga ketika ia bekerja di kantor, ia akan berorientasi pada penilaian Tuhan, bukan penilaian atasannya atau pada target tertulis maupun sertifikasi jabatan, yang dalam istilah agama islam dikatakan sebagai ihsan. Ketika ia menemukan masalah dalam bekerja, seperti rekan kerja yang tidak mendukung, pekerjaan yang menumpuk, pekerjaan salah yang harus diulang dan lain sebagainya maka ia akan berpikir luas dan menghayati apa yang terkandung dari setiap kejadian, yang dalam istilah islam disebut memetik hikmah.

Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, jika *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* meningkat maka kinerja juga meningkat.

Tinjauan Ekonomi Islam terhadap *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* terhadap Kinerja pegawai telah sesuai dengan kaidah-kaidah dan prinsip-prinsip ekonomi Islam, yang mana semua kegiatannya didasarkan dengan keislaman.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis berikan bagi pihak-pihak yang berkepentingan adalah:

a. Peneliti

Saran dari penulis bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat menguji

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



konsistensi dari pengaruh variabel independen yang terdapat di dalam tesis ini terhadap variabel dependen. Peneliti selanjutnya dapat mencoba menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang terdapat di dalam skripsi ini dengan menggunakan teknik analisis lain atau dengan aplikasi terbaru. Peneliti selanjutnya dapat membuat replika tesis dengan variabel lain. Peneliti selanjutnya juga dapat menambah variabel lain yang diduga akan berdampak pada kinerja.

b. Bagi karyawan atau pegawai.

Setiap tenaga kerja, baik itu tenaga pengajar, pegawai, tenaga ahli dan lainnya akan berusaha memiliki kinerja yang baik dan menginginkan output yang baik dari setiap kegiatannya di tempat kerja, sebagai bentuk dari keberhasilannya yang berdampak pada eksistensi, kredibilitas, profesionalitas dan tingkat balas jasa. Bagi Yayasan, Lembaga, Organisasi atau Perusahaan.

Berdasarkan hasil dari penelitian dan analisis di dalam tesis ini, yang menyatakan bahwa *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* berpengaruh terhadap kinerja, maka *Gaya Kepemimpinan dan Quality of Work Life* dapat menjadi perhatian lebih bagi lembaga maupun perusahaan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan yang baik pada lembaga atau organisasi itu sendiri dalam rangka memperbaiki kualitas output atau hasil kerja dan kualitas perusahaan. Dalam meningkatkan kualitas pekerja, lembaga atau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



organisasi dapat melakukan beberapa hal seperti dengan mengubah mindset dan memperlakukan pekerja sebagai modal, maka lembaga atau organisasi akan mendapatkan manfaat yang lebih besar ketimbang lembaga atau organisasi hanya memperlakukan manusia sebagai sumber daya. Hal ini didasarkan bahwa dengan menganggap manusia sebagai sumber daya/modal yang memiliki pengetahuan, keahlian dan ketrampilan maka manusia yang bekerja di suatu organisasi dapat menjalankan sumber daya lainnya dengan baik, agar terciptanya Sumber daya Manusia yang mempunyai keunggulan kompetitif, berkelanjutan (*sustainable*) dan secara terus menerus. Lembaga atau organisasi dapat mengoptimalkan produktivitas sumber daya manusianya melalui pengukuran, melaporkan, menganalisa, mengevaluasi dan melakukan aplikasi kegiatan untuk mencapai tujuan lembaga atau organisasi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



DAFTAR PUSTAKA

- Abu Shinn, Aahmad Ibrahim, 2008, *Manajemen Syariah*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Aep Saefullah, 2010, *Kiat Menjadi Pemimpin Sukses*, Bandung : Pustaka Reka Cipta
- Answar Prabu Mangkunegara, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Amos Neolaka, 2006, *Metode Penelitian dan Statistik*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Boediono & Wayan Koster, 2004, *Teori dan Aplikasi Statiska dan Probabilitas*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Departemen Agama RI, 2010, *AL-qur'an dan Tafsirnya Ed. Yang di sempurnakan*, Jakarta : Lentera Abadi.
- Duwi Priyanto, 2012, *Cara Kilat Belajar Analisis Data dengan SPSS 22*, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- Edia Handiman dan Ade Arthesa, 2009, *Bank dan Lembaga Keuangan Bukan Bank*, Cet. II, Jakarta : PT. Indeks.
- EK. Imam Munawir, *Asas-asas Kepemimpinan dalam Islam*, Surabaya : Usaha Nasional
- Gatot Sutardji dan Engelbertus Martono, 2014, *Ilmu dan Seni Kepemimpinan*, Bandung : Pustaka Rineka Cipta.
- Hendyat Soetopo, 2012, *Perilaku Organisasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hermawan Kartajaya dan Muhammad Syakir Sula, 2006, *Syariah Marketing*, Bandung : PT. Mizan Pustaka.

Harold Koonts, Chril O'Donnell dan Heins Weihrich, 1990, *Manajemen Ahli Bahasa Antarikso*, Jakarta : Erlangga.

Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, 2006, *Pengantar Statistika*, Jakarta : Bumi Aksara.

Imamudin Yuliadi, *Ekonomi Islam*, 2006, Yogyakarta : LPPI.

J. Riberu, *Dasar-dasar Kepemimpinan*, 1982, Jakarta : CV. Pedoman Ilmu Jaya

Jonathan Sarwono, 2006, *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*, Yogyakarta : CV Andi Offset.

Kamus Besar Bahasa Indonesia, Ed. Ke-3, 2001, Departemen Pendidikan Nasional Cet-1, Jakarta : Balai Pustaka

Kartini Kartono, 2002, *Pemimpin dan Kepemimpinan : apakah pemimpin abnormal itu*, Ed. II, Cet-10, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

K.H. Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung S.Si, MM, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Cet-1. Jakarta : Gema Insani

Komang Ardan, 2012, *et.al., Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Melayu SP Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi cet-11, Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Miftah Thoah, 2013, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Misbahuddin dan Iqbal Hasan, 2013, *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*,

Jakarta : Bumi Aksara

Muhammad Ismail Yusanto, 2003, *Pengantar Manajemen Syariah*, Jakarta :

Khairul Bayaan Press.

Muhammad Ryass Rasyid, 2000, *Makna Pemerintahan : Tujuan dari Segi Etika*

dan Kepemimpinan, Cet-1 PT. Mutiara Sumber Wijaya

Pangestu Subagyo & Djarwanto, 2005, *Statistik Induktif Edisi 5*, Yogyakarta :

BPFE.

Pusat Pengkajian dan Pengembangan Ekonomi Islam (P3EI), 2011, *Ekonomi*

Islam, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Robbin P. Stphen & Judge, Timothy A. 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi

13, jilid 1, Jakarta : Selemba Empat

Ridwan dan Akson , 2007, *Rumus dan Data dalam Statistika*, Bandung : CV.

Alfabet.

Riduwan, 2010, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung : Alfabeta.

Sugiyono, 2005, *Statistik untuk Penelitian*, Bandung : CV Alfabeta, 2005.

Sony Sumarsono, 2004, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : Graha

Ilmu.

Sukanto Reksoha Diprojo dan Indriyo Gitosudarmo, 1991, *Manajemen Produksi*,

Yogyakarta : BPFE.

Soerjono Soekanto, 1994, *Sosiologi Suatu Pengantar*, Cet-18, Jakarta : PT. Raja

Grafindo Persada.

Sondang Sagian, 1998, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Erlangga.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan sumbernya. a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah. b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



Sonny Sumarsono, 2009, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya*

Manusia, Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sedarmayanti, 2010, *Manajemen Sumber daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan*

Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Bandung : PT. Refika Aditama.

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed methods)*, Bandung : Alfabeta

Syofian Siregar, 2014, *Statistik Parametrik Untuk Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS versi 17*, Jakarta : Bumi Aksara

Supardi, 2005, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, Yogyakarta : UII Press.

Sugiyono, 2009, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta.

S Nasution, 1996, *Metode Reserch*, Jakarta : Bumi Aksara.

Sayid Syekh, 2011, *Pengantar Statistik Ekonomi dan Sosial*, Jakarta : Baung Persada.

Suharsimi Arikunto, 2013, *Manajemen Penelitian*, Jakarta : PT. Rineka Xipta.

Supardi dan Darwyansyah, 2009, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta : UIN Jakarta Press.

Tony Wijaya, 2011, *Cepat Menguasai SPSS 19 untuk olah dan interpretasi data penelitian skripsi*, Yogyakarta : Cahaya Atma

Teungku Muhammad Hasbi Ash-Shiddieqy, 2011, *Tafsir Al-Qur'an Madjid An-Nur*, Jilid 2, Cakrawala Publishing .

Veithzal Rivai dan Arviyan Arifin, 2009, *Islamic Leadership Membangun Superleadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta : Bumi Aksara

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengemukakan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta dilindungi Undang-Undang



Veihztal Rivai dan Deddy Mulyadi, 2011, *Kepemimpinan dan Perilaku*

Organisasi, Jakarta : Rajawali Pers.

Veihztal Rivai, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja

Grafindo

William Stanton, 1996, *Prinsip Manajemen Pemasaran*, Jakarta : Erlangga.

Wayne Cascio, 2001, *Motivation and Personality*, Newyork : 2001.

Jurnal

Anggi Yuhista, Nyoman Ariana, Ni Ketut Arismayanti, "Aanalisis Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Quality of Work Life (QWL) Terhadap Kinerja Pada Cottage Di Pantai Tanjung Setia Pesisir Barat Lampung, "Jurnal Kepariwisata dan Hospital Vol. 1 (November : 2017),

Bryan J. Tampi, 2014, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan & Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Regional Sales Manado)*, Jurnal "acta diuma" Volum. III No. 4,.

Frengky Basna, 2016, *Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Manado*, Jurnal Riset Bisnis & Manajemen Vol. 4 No. 3.

Indah D. Rahayu, 2017, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada karyawan tetap Maintenance Departement PT. Badak LNG Bontang)*, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol.43,



PETUNJUK PENGISIAN

Isilah data responden dengan benar dan lengkap pada tempat yang telah disediakan.

Kuisisioner ini terdiri dari pertanyaan dengan 5 alternatif jawaban.

Jawablah pertanyaan dalam kuisisioner ini sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu/Saudara/Saudari rasakan.

Cara mengisi jawaban dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kolom :

- Sangat Setuju (SS)
- Setuju (S)
- Ragu-ragu (RR)
- Tidak Setuju (TS)
- Sangat Tidak Setuju (STS)

Apabila Bapak/Ibu/Saudara/Saudari merasa jawaban yang dipilih kurang tepat, maka dapat diperbaiki dengan memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban yang dirasa kurang tepat tersebut, kemudian berilah tanda (✓) pada jawaban yang tepat.

1. Disiapkan pengisian setiap selesai kegiatan atau seluruhnya tulis ini tanpa mencantumkan nama.
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
3. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
4. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin :
Usia :
Pendidikan :

KUISIONER

1. Gaya Gaya Kepemimpinan (X1)

| NO | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Wewenang mutlak berpusat pada pimpinan. | | | | | |
| 2 | Pimpinan selalu membuat keputusan sendiri. | | | | | |
| 3 | Pimpinan menyerahkan semua keputusan dan kebijaksanaan menyengkut pekerjaan kepada bawahan. | | | | | |
| 4 | Pimpinan melimpahkan sepenuhnya tanggung jawab mengenai pekerjaan kepada bawahan bilamana dibutuhkan. | | | | | |
| 5 | Pimpinan selalu melakukan evaluasi dua arah antara pimpinan dan bawahan. | | | | | |
| 6 | Pimpinan selalu bersama-sama dengan bawahan dalam membuat keputusan. | | | | | |



2. Quality of Worklife (X2)

| NO. | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Karyawan memberikan peranan dalam pengambilann keputusan terkait kebijakan perusahaan. | | | | | |
| 2 | Karyawan sering dilibatkan oleh perusahaan dalam pengambilan keputusan penting | | | | | |
| 3 | Perusahaan tempat saya bekerja, memberikan tugas sesuai dengan jurusan pendidikan yang saya ambil | | | | | |
| 4 | Perusahaan membuat suatu program pendidikan sesuai dengan jurusan pendidikan pada posisi saya bekerja | | | | | |
| 5 | Kebijakan-kebijakan perusahaan di delegasikan oleh manajemen melalui kesepakatan antara atasan dan bawahan | | | | | |
| 6 | Konsep partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berguna untuk meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan | | | | | |
| 7 | Hubungan saya dengan sesama karyawan membuat saya nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan berguna untuk meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan | | | | | |
| 9 | Perusahaan selalu memberikan | | | | | |

1. Diambil dari:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



| | | | | | | | |
|--|----|--|--|--|--|--|--|
| <p>Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang</p> <p>1. Dilarang mengutip atau menyalin sebagian atau seluruh isi karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:</p> <p>a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.</p> <p>b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.</p> <p>2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.</p> | 10 | fasilitas kesehatan yang baik untuk karyawan | | | | | |
| | 11 | Perusahaan memberikan jaminan kesehatan untuk karyawan | | | | | |
| | 12 | Karyawan layak mendapat tunjangan kesehatan dari perusahaan | | | | | |
| | 13 | Karyawan mendapatkan asuransi keselamatan dari perusahaan | | | | | |
| | 14 | Ruang kerja saya memiliki aesthetic (faktor keindahan) yang dapat membangkitkan semangat dan kepuasan kerja saya | | | | | |
| | 15 | Desain ruang kerja saya memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat berkomunikasi secara informal dengan rekan kerja | | | | | |
| | 16 | Saya mampu bekerja sama dengan semua karyawan | | | | | |
| | 17 | Saya dapat mempertanggung jawabkan tugas yang diberikan | | | | | |
| | | Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan | | | | | |



3. Kinerja Pegawai (Y)

| No | Pertanyaan | SS | S | RR | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Selama bekerja saya sudah sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan | | | | | |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 3 | Saya merasa dapat memenuhi dengan banyaknya pekerjaan yang ditetapkan oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Saya memaksimalkan pencapaian target yang ditargetkan oleh perusahaan | | | | | |
| 5 | Saya mengerjakan pekerjaan dengan perhitungan yang cermat dan teliti | | | | | |
| 6 | Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini | | | | | |
| 7 | Dengan pengetahuan yang saya miliki saya mampu melaksanakan pekerjaan yang baik | | | | | |
| 8 | Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda | | | | | |
| 9 | Seluruh pekerjaan selama ini dapat saya kerjakan dan hasilnya sesuai dengan waktu yang direncanakan | | | | | |
| 10 | Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan | | | | | |

1. Diambil dari:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

LANGUAGE DEVELOPMENT CENTER

- Hak Cipta Milik Undang-Undang
1. Hak Cipta Milik Undang-Undang
 2. Hak Cipta Milik Undang-Undang



1. Hak Cipta Milik Undang-Undang

2. Hak Cipta Milik Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska RIAU CERTIFICATE OF ACHIEVEMENT

This is to certify that

Name : Nurliza Wati
ID Number : 21790325643
Date of Birth : December 06, 1991
Sex : Female
Test Form : Paper Based Test

Achieved the following scores on the

English Proficiency Test

Listening Comprehension : 49
Structure & Written Expressions : 68
Reading Comprehension : 54
Overall Score : 570

Expire Date : March 09, 2021



The Committee of Language Development Center
English Proficiency Test @ Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.
The scores and information presented in this score report are approved.
Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004
HP. 0852 7144 0823 Fax. (0761) 858832
Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info



The Head of Language Development Center

Mahyudin Syukri, M. Ag
NIP. 19770421 200604 1 003



1. Hak Sifat Dilindungi Undang-Undang
a. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
b. Hak guna tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

SERTIFIKAT

ARABIC PROFICIENCY TEST

DIBERIKAN KEPADA

Nurliza Wati

Nomor ID : 21790325643

Jenis Kelamin : Perempuan

Tanggal Lahir : 06 Desember 1991

بيان النتائج لاختبار اللغة العربية لمعرفة الكفاءة اللغوية

الاستماع : 43

القواعد : 38

القرائة : 39

النتيجة : 400

Berlaku Hingga : 10 Maret 2021



Arabic Proficiency Test® Certificate Provided by
Language Development Center of State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau.

The scores and information presented in this score report are approved.

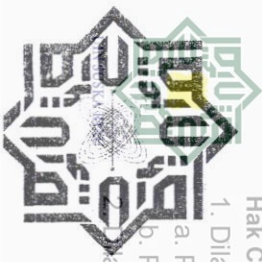
Address : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28128 PO BOX 1004 HP. 0852 7144 0823

Email : info@pusat-bahasa.info Website : pusat-bahasa.info

Mahyudin Syukri, M. Ag

The Head of Language Development Center

Signature



KEMENTERIAN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PROGRAM PASCASARJANA
كلية الدراسات العليا
THE GRADUATE PROGRAMME

Alamat : Jl. KH. Ahmad Dahlan No. 94 Pekanbaru 28129 PO.BOX. 1004
Phone & Facs, (0761) 858832, Site : pps.uin-suska.ac.id E-mail : pps@uin-suska.ac.id

Nomor 2059/Un.04/PPs/PP.00.9/2019
Lamp. 1 berkas
Perihal Izin Melakukan Kegiatan Penelitian Tesis

Pekanbaru, 28 Agustus 2019

Kepada Yth.
Kepala Dinas Penanaman Modal
dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau
Di
Pekanbaru

Dengan hormat,

Dalam rangka penulisan tesis, maka dimohon kesediaan Bapak/Ibu/Sau-dara untuk mengizinkan mahasiswa yang tersebut di bawah ini:

| | |
|--------------------|--|
| Nama | : Nurliza Wati |
| NIM | : 21790325643 |
| Program Pendidikan | : Magister (S2) |
| Program Studi | : Ekonomi Syariah |
| Konsentrasi | : Ekonomi Syariah |
| Semester | : V (Lima) |
| Judul Tesis | : Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Quality of Work Life Terhadap Kualitas Pelayanan Pegawai Bank PD. BPR Sarimadu Di Kabupaten Kampar Ditinjau Menurut Ekonomi Islam |

Untuk melakukan penelitian sekaligus mengumpulkan data dan informasi yang diperlukannya dari Bank PD. BPR Sarimadu.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wasalam
Direktur,



Prof. Dr. Afrizal M, MA

NIP. 19591015 198903 1 001



PEMERINTAH PROVINSI RIAU

DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau
Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU
Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126



032010

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISET/25849
TENTANG

PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN TESIS

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau, Nomor : 2059/Un-04/PPs/PP.00.9/2019 Tanggal 28 Agustus 2019**, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

1. Nama : **NURLIZA WATI**
2. NIM / KTP : **21790325643**
3. Program Studi : **EKONOMI SYARIAH**
4. Konsentrasi : **EKONOMI SYARIAH**
5. Jenjang : **S2**
6. Judul Penelitian : **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI BANK PD. BPR SARIMADU DI KABUPATEN KAMPAR DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM**
7. Lokasi Penelitian : **BANK PD. BPR SARIMADU DI KABUPATEN KAMPAR**

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
Pada Tanggal : 10 September 2019



Ditandatangani Secara Elektronik Melalui :
Sistem Informasi Manajemen Pelayanan (SIMPEL)

DINAS PENANAMAN MODAL DAN
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
PROVINSI RIAU

Tembusan

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Pimpinan Bank PD. BPR Sarimadu Kampar
3. Direktur Program Pascasarjana UIN Suska Riau di Pekanbaru



BANK PD. BPR SARIMADU

KABUPATEN KAMPAR PROVINSI RIAU

Membangun Ekonomi Kerakyatan

Bangkinang, 13 September 2019

Kepada Yth, :

DIREKTUR PROGRAM PASCA SARJANA

UIN SUSKA RIAU

Di-

PEKANBARU

Nomor : 542/Um-Pst/IX/2019
Lamp. :
Perihal : Izin Riset

Dengan Hormat,

Menunjuk surat dari Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu Provinsi Riau, perihal Pelaksanaan Kegiatan Riset/Pra Riset dan Pengumpulan Data untuk Bahan Tesis dengan data mahasiswa/i sebagai berikut:

Nama : NURLIZAWATI
NIM : 21790325643
Program Studi : Ekonomi Syariah
Konsentrasi : Ekonomi Syariah
Jenjang : S2
Judul Penelitian :

"PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI BANK PD. BPR SARIMADU DI KABUPATEN KAMPAR DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM"

Pada prinsipnya Izin Riset sebagaimana dimaksud dapat disetujui selama 6 bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi.

Dan diberitahukan juga kepada yang bersangkutan untuk menyerahkan hasil penelitian tersebut sebagai arsip bagi PD. BPR Sarimadu.

Demikian kami sampaikan atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terimakasih.

BANK PD. BPR SARIMADU
DIREKSI



[Signature]
YORDAN, SE, Ak, CA.
Direktur Operasional

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

| NO. | Tanggal Konsultasi | Materi Pembimbing / Promotor * | Paraf Pembimbing / Promotor | Keterangan |
|-----|--------------------|--|-----------------------------|------------|
| 1. | 26/12/2018 | Konsultasi Bimbingan | | |
| 2. | 24/01/2019 | - Perbaiki penulisan eyd. - lanjut instrumen penelitian | | |
| 3. | 19/02/2019 | - Instrumen ACC - perbaiki penulisan sesuai eyd. | | |
| 4. | 7/04/2019 | - kuisisioner | | |
| 5. | 9/07/2019 | - perbaiki kuisisioner - Acc Bab I, II, III | | |
| 6. | 23/08/2019 | Acc Bab IV Bab V | | |

Catatan : *Coret yang tidak perlu
Pekanbaru, 23/8/2019

Pembimbing I / Promotor *

Hulu & Laila
Pembimbing I

KONTROL KONSULTASI BIMBINGAN TESIS / DISERTASI *

| NO. | Tanggal Konsultasi | Materi Pembimbing / Promotor * | Paraf Pembimbing / Promotor | Keterangan |
|-----|--------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------|
| 1. | 22/12/2018 | Konsultasi Bimbingan | | |
| 2. | 24/01/2019 | lengkap data | | |
| 3. | 7/03/2019 | Bimbingan kuisisioner | | |
| 4. | 04/04/2019 | Acc kuisisioner | | |
| 5. | 23/08/2019 | Bab IV & V Finishing | | |
| 6. | | | | |

Catatan : *Coret yang tidak perlu

Pekanbaru, 20

Pembimbing II / Co Promotor *



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

NAMA : Mukhlisa wati
NIM : 217903 25 643
PROGRAM : Parce sarjana
PRODI : Ekonomi syariah
KONSENTRASI :

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
Hak Cipta Ditanggung Undang-Undang
1. Dianggap sebagai seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
a. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|------------|---|------------------|-----|
| 1 | 04/04 2018 | Implementasi manajemen kepala sekolah dalam mengembangkan pendidikan karakter di SMA negeri se kecamatan Srik Hulu | | |
| 2 | | | | |
| 3 | 04/04 2018 | Pengaruh kompetensi profesional terhadap kinerja guru di MTS negeri kecamatan kampar | | |
| 4 | | | | |
| 5 | 04/04 2018 | Model pendidikan dalam perspektif KH. Ahmad Dahlan | | |
| 6 | 04/04 2018 | Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap mutu akademik guru madrasah ibtidaiyah se kecamatan tualang kabupaten Srik Sri Indrapura | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | 04/04 2018 | Pengaruh persepsi guru atas kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru di madrasah Aliyah se kabupaten pelalawan | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 04 April 2018
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

: Murliawati
 : 21790325643
 : Pascasarjana
 : Ekonomi Syariah
 :

NAMA
 NIM
 PROGRAM
 PRODI
 KONSENTRASI

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|------------|---|------------------|---------------------------|
| 1 | 20/03 2018 | Model praktik Bisnis dan ekonomi Prade klasik (sebuah tinjauan Historis) | | Jasman |
| 2 | 20/03 2018 | Analisis tata kelola program penyediaan Air Minum dan sanitasi berbasis | | |
| 3 | | Masyarakat di kabupaten Kampar (studi tinjauan zisnat) | | M. S. Faridh |
| 4 | 20/03 2018 | Model pembiayaan haji dan umrah sistem multi level marketing | | Wanarti Syahrin |
| 5 | | Pada perusahaan travel arminereka Pekanbaru | | Umarhol tarmisi haribozan |
| 6 | 20/03 2018 | Model penerapan kewirausahaan dan bisnis pada pondok pesantren di kota Pekanbaru | | |
| 7 | | | | |
| 8 | 20/03 2018 | Model transaksi jual beli online ditinjau menurut dari perspektif ekonomi syariah | | Rida Rizki |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 20-Maret 2018.
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar
 2. Setiap mahasiswa wajib mengikuti minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

: Nurliza Wati
: 21790325643
: Pasca Sarjana
: EKONOMI Syariah
:

© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dianggap sebagai karya tulis yang sah
a. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengutipkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|------------|--|------------------|-----|
| 1 | 05/01/2018 | Praktek jual beli sumber mata air sikumbang dalam perspektif ekonomi Islam (studi di desa paku sarah Kecamatan kampar kabupaten kampar) | 7 | |
| 2 | | | | |
| 3 | 05/01/2018 | Analisis faktor yang mempengaruhi minat anggota atau Agen untuk memilih bergabung pada PT. Herba Penawar Al wahida Indonesia (HPAI) | | |
| 4 | | | | |
| 5 | 05/01/2018 | Analisis pemikiran koperasi Bung Hatta menurut Perspektif EKONOMI syariah | | |
| 6 | | | 7 | |
| 7 | 05/01/2018 | Pengaruh total pembiayaan dan dana pihak ketiga terhadap financing to deposit ratio pada bank pembiayaan Rakyat syariah di Indonesia thn 2012-2016 | | |
| 8 | | | | |
| 9 | 05/01/2018 | Study komperatif pembiayaan kredit tanpa agunan di tinjau dari sudut pandang ekonomi syariah (study kasus pada Bank Syariah mandiri dan Bank Rakyat Indonesia) | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 05 Januari 2018
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

. Murliza wati
 . 21790325643
 . Pasca Sarjana
 . Ekonomi Syariah
 .

NAMA
 NIM
 PROGRAM
 PRODI
 KONSENTRASI

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|------------|--|------------------|--------------|
| 1 | 11/04/2018 | kurikulum 2013 dalam | | murul wahman |
| 2 | | perspektif filsafat pendidikan Islam | | |
| 3 | | | | |
| 4 | 11/04/2018 | Konsep Insaan, An-nas, Basyar, | | M. khoir |
| 5 | | Bani Adam dalam Al Quran dan implikasinya terhadap konstruksi pendidikan Islam | | Al Kutsyairi |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 11 April 2018
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

1. Disajikan sebagai bahan atau seluruh karya tulis ini, tanpa mengaitkan dan menyebutkan sumber.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : MURLIZA WATI
NIM : 217903 25643
PROGRAM : Pasca Sarjana
PRODI : Ekonomi Syariah
KONSENTRASI :

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|------------|--|------------------|-----|
| 1 | 20/03 2018 | Wasiat wajibah Menurut Ibnu Hazm | | |
| 2 | 20/03 2018 | kedudukan saksi ikrar wakat | | |
| 3 | | Menurut komplikasi hukum Islam dalam perspektif fiqh | | |
| 4 | | Imam Syafi'i | | |
| 5 | 20/03 2018 | Hadist tentang Azis ditinjau dari takwiji fiqh dan kesehatan | | |
| 6 | | | | |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 20 Maret 2018.
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar.
2. Setiap mahasiswa wajib mengikuti minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar.



**KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI
PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

: NURLIZA WATI
: 21700325643
: Pasca Sarjana
: Ekonomi Syariah
:

NAMA :
NIM :
PROGRAM :
PRODI :
KONSENTRASI :

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|----------|---|---------------------|-------------------|
| 10 | Mei 2018 | pengaruh kepribadian enterprenuership dan kreativitas terhadap motivasi siswa untuk menjadi enterprenuer (studi pada siswa up T-1K wilayah I Pekanbaru APBD 2017) | | M. Kaimal Hadi |
| 10 | Mei 2018 | Analisis implementasi strategi pemasaran produk gadai emas dlm meningkatkan jumlah nasabah pada PT pegadaian (persero) upc -nabab- Berumen kabupaten padang lawas ditinjau perspektif ekonomi Islam | | Marnotwa Haribuan |
| 10 | Mei 2018 | Analisis penetapan harga kelapa sawit oleh pengepul berdasarkan perspektif syariah. (studi kasus kelurahan Minas Jaya kabupaten siak) | | Febri Ramadhani |
| 10 | Mei 2018 | Analisis implementasi pernyataan standar Akuntansi (PSAK) 107 Dalam pembiayaan Gadai emas di pegadaian syariah cabang pegadaian syariah subrantar pekanbaru | | erme Siregar |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |




Pekanbaru, 10 Mei 2018
Direktur

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

NB: 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Murliza wati
2170 0325643
Pasca Sarjana
Ekonomi syariah

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|--|---|---|------------------------|
| 1 | Wednesday, May 2 nd 2018 | the effect of using Drama on the First Grade student's esteem and their speaking ability at SMK Muhamma di'yah 3 terpadu pekanbaru |  | Arif Yudianto |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | Wednesday May 2 nd 2018 | the effect of using comic strips strategy on student's Reading Comprehension And writing Ability At MTs Hurul Islam seream Indogiri hulu regency |  | Roslina |
| 5 | | | | |
| 6 | Wednesday May 2 nd 2018 | The influence of ict perception on student's listening comprehension And speaking Ability At faculty of engineering in Islamic university of Riau |  | Cynthia Kumala Sari |
| 7 | | | | |
| 8 | | | | |
| 9 | | | | |
| 10 | | | | |
| 11 | | | | |
| 12 | | | | |
| 13 | | | | |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 2 Mei 2018.

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

- NB:** 1. Kartu ini dibawa setiap kali mengikuti Seminar
2. Setiap mahasiswa wajib menghadiri minimal 10 kali Seminar sebelum menjadi Peserta Seminar

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KARTU KONTROL MENGIKUTI SEMINAR TESIS/DISERTASI PROGRAM PASCASARJANA UIN SULTAN SYARIF KASIM RIAU

NAMA : Nurliza wati
NIM : 21790325643
PROGRAM : pasca sarjana
PRODI : EKONOMI syariah
KONSENTRASI :

Hak Cipta Ditangguhkan
© Hak cipta dimiliki UIN Suska Riau
1. Dilarang memperjual belikan atau menyewakan seluruh atau sebagian hak cipta ini kepada pihak lain.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

| NO | TGL/HARI | JUDUL TESIS/DISERTASI | PARAF SEKRETARIS | KET |
|----|------------|--|------------------|----------------------------|
| 1 | 2 Mei 2018 | Analisis pengaruh capital adequacy ratio financing to deposit ratio, non performing finance, beban provision pendapatan operasional dan inflasi, terhadap return aset pd bank umum syariah Indonesia tahun 2012-2016 | | Idris Saleh |
| 2 | | Pengaruh non performing finance dan dana pihak ketiga terhadap return of asset di moderasi oleh variabel (study bank pembiayaan Rakyat syariah) | | M. Widiyanto & Hutsagaling |
| 3 | | Pengaruh faktor2 fundamental terhadap harga saham perusahaan sub sektor pertambangan batu bara yang terdaftar di Jakarta Islamic index periode Januari 2012 Des. 2016 | | Arianisa Putri |
| 4 | | Pengaruh motivasi & budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pd PT. BRI syariah cabang Pekanbaru di tinjau menurut ekonomi syariah | | Delima Afriani |
| 5 | | Analisis perbandingan kinerja bank bank umum syariah pemerintah & bank umum syariah swasta nasional periode 2013-2015 berdasarkan Riset Profit Good Corporate Governance earnings dan capital (RGE) | | Habibullah |
| 14 | | | | |
| 15 | | | | |

Pekanbaru, 2 Mei 2018
Direktur,

Prof. Dr. H. Ilyas Husti, M.Ag
NIP. 19611230 198903 1 002

DATA PRIBADI

NAMA : NURLIZA WATI

TEMPAT/TGL LAHIR : BANGKINANG, 06 DESEMBER 1991

PEKERJAAN : PEGAWAI BUMD/ MAHASISWA

ALAMAT RUMAH : JL. SADDAM HUSEIN, DSN UWAI RT 002 RW 001 MUARA UWAI, KEC. BANGKINANG, KAB. KAMPAR

NO TEL/HP : 0852 7103 6747

EMAIL : nurlizawati018@gmail.com

AGAMA : ISLAM

KEWARGANEGARAAN : INDONESIA

NAMA ORANG TUA : ALM. ANWAR (AYAH)

LATIFA (IBU)

NAMA SUAMI : FAISAL HANIF, SE.SY

NAMA ANAK : MUHAMMAD SYAZWAN HANIF

RIWAYAT PENDIDIKAN

| | |
|-------------------|--|
| TAHUN 1999 – 2005 | : SD NEGERI 006 DESA MUARA UWAI |
| TAHUN 2005 – 2008 | : MTS PONPES DHARUN NAHDHA TAWALIB BANGKINANG |
| TAHUN 2008 – 2011 | : MAN PONPES DHARUN NAHDHA TAWALIB BANGKINANG |
| TAHUN 2011 – 2015 | : S1 EKONOMI SYARIAH (UIN SUSKA) |
| TAHUN 2017 – 2019 | : S2 EKONOMI SYARIAH (UIN SUSKA) |

KARYA ILMIAH

ETOS KERJA PEDAGANG BUSANA MUSLIM DI PLAZA
BANGKINANG DITINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN QUALITY OF WORK LIFE
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BANK PD. BPR SARIMADU DI
KABUPETN KAMPAR DI TINJAU MENURUT EKONOMI ISLAM